

Empresa Contratada: GAMA Consultores Associados

**Resultados da Pesquisa de Campo:**

Grupo 1 – Potenciais patrocinadores e instituidores

Antônio Fernando Gazzoni  
Frederico Schulz Diniz Vieira  
Guilherme Brum Gazzoni  
Vanessa Viana Carvalho

Relatório apresentado ao Ministério da Previdência Social em conformidade com o  
pregão eletrônico Nº 36, de 06 de dezembro de 2012.

Brasília

2013

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>OBJETIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>8</b>
2.1	DEFINIÇÃO DA AMOSTRA .....	8
2.1.1	<b>Definição da quantidade de organizações que seriam convidadas para a pesquisa.....</b>	<b>9</b>
2.1.2	<b>Análise das listagens disponibilizadas pelo ministério da previdência social e confecção das listas de organizações sugeridas .....</b>	<b>9</b>
2.1.3	<b>Aprovação das listas sugeridas.....</b>	<b>11</b>
2.1.4	<b>Inclusão das novas organizações que solicitaram participação durante a pesquisa.....</b>	<b>11</b>
2.2	FORMULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS.....	12
2.3	SISTEMA UTILIZADO .....	13
2.4	VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS (CRITÉRIOS USADOS) .....	15
2.5	PERFIL DOS RESPONDENTES.....	16
<b>3</b>	<b>RESULTADOS DA PESQUISA .....</b>	<b>18</b>
3.1	POTENCIAIS PATROCINADORES E INSTITUIDORES .....	18
3.1.1	<b>Como a empresa/entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?.....</b>	<b>18</b>
3.1.2	<b>A empresa/entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada? .....</b>	<b>19</b>
3.1.2.1	Qual segmento de previdência complementar a empresa/entidade considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido sim na questão anterior) ..	20

<b>3.1.3</b>	<b>A empresa/entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?</b> .....	21
<b>3.1.4</b>	<b>Conhece experiências de outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados?</b> .....	21
3.1.4.1	De modo geral, considera tal experiência positiva ou negativa? (sim na questão anterior) .....	22
<b>3.1.5</b>	<b>Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa/entidade ofereça um plano de previdência complementar?</b> .....	23
<b>3.2</b>	<b>POTENCIAIS PATROCINADORES</b> .....	24
3.2.1	<b>Qual a origem da matriz da empresa?</b> .....	24
3.2.2	<b>A empresa é multinacional?</b> .....	25
3.2.3	<b>Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?</b> .....	25
3.2.4	<b>A empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?</b> .....	26
3.2.5	<b>A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?</b> .....	26
3.2.6	<b>A empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?</b> .....	27
3.2.6.1	Qual segmento de previdência complementar a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (No caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior) .....	28
3.2.6.1.1	<i>Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido “aberto” ao questionamento anterior) .....</i>	29
3.2.6.1.2	<i>Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido “fechado” ao questionamento 3.2.6.1) .....</i>	29

<b>3.2.7</b>	<b>A empresa conhece experiências de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?.....</b>	<b>30</b>
3.2.7.1	De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior) .....	30
<b>3.2.8</b>	<b>Quais seriam os atrativos que incentivariam a empresa a oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.9</b>	<b>Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis).....</b>	<b>33</b>
<b>3.2.10</b>	<b>O que a empresa considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus empregados? .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.11</b>	<b>Já houve solicitação dos empregados ou do sindicato da categoria para a implementação de previdência complementar? .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2.12</b>	<b>A empresa possui preocupação com os riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência? .....</b>	<b>36</b>
<b>3.2.13</b>	<b>A adesão automática de empregados ao plano de previdência complementar oferecido pelas empresas é uma prática comum em alguns países. Nesse tipo de sistema, o empregado é inscrito automaticamente no plano, sendo-lhe concedido prazo para manifestar sua discordância. A sua empresa acredita que a adesão automática pode aumentar o número de participantes ao plano de previdência? .....</b>	<b>37</b>
<b>3.2.14</b>	<b>A sua empresa acredita que a adesão automática de empregados é uma medida positiva para a empresa e para seus empregados? .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2.15</b>	<b>A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados? .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2.16</b>	<b>Outras análises .....</b>	<b>39</b>
3.2.16.1	Média Salarial.....	40
3.2.16.2	Realizou estudos ou pesquisas x média salarial .....	40

3.2.16.3 Interesse em oferecer plano x média salarial .....	41
3.2.16.4 Importância x nível de conhecimento .....	41
3.2.16.5 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar X Nível de conhecimento .....	42
3.2.16.6 Interesse em oferecer plano X atrativos .....	43
3.2.16.7 Interesse em oferecer plano X origem da matriz .....	44
3.2.16.8 Nível de conhecimento X interesse em oferecer plano .....	44
3.2.16.9 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar X realizou pesquisa ou estudo.....	45
3.2.16.10 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar x interesse em oferecer plano .....	47
3.3 POTENCIAIS INSTITUIDORES .....	48
3.3.1 <b>Há quanto tempo a sua entidade é cadastrada regularmente como pessoa jurídica?</b> .....	48
3.3.2 <b>Quantos associados a entidade possui?</b> .....	49
3.3.3 <b>A entidade conhece a existência da possibilidade de criar um plano de previdência exclusivo para seus associados?</b> .....	49
3.3.4 <b>Como a entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?</b> .....	50
3.3.5 <b>A entidade tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos associados?</b> .....	51
3.3.6 <b>A entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?</b> .....	52
3.3.6.1 Qual segmento de previdência complementar a entidade considera mais adequado à sua realidade? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior) .....	53

<b>3.3.7</b>	<b>A entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?</b> .....	54
3.3.7.1	Já há pesquisas e estudos em andamento para tal? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento 7) .....	54
3.3.7.2	A entidade já ofereceu um plano de previdência complementar a seus associados e depois suspendeu esse benefício? (no caso de ter respondido “não” ao questionamento 7).....	55
<b>3.3.8</b>	<b>Quais seriam os atrativos que incentivariam a entidade a oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?</b> .....	55
<b>3.3.9</b>	<b>Existem razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)</b> .....	56
<b>3.3.10</b>	<b>O que a entidade considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus associados? (enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)</b> .....	57
<b>3.3.11</b>	<b>Qual o nível de importância que a entidade atribui à previdência complementar, enquanto um benefício que pode ser oferecido aos seus associados?</b> .....	58
<b>3.3.12</b>	<b>Já houve solicitação dos associados para adoção de previdência complementar?</b> .....	59
<b>3.3.13</b>	<b>Conhece experiências de outras entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus associados?</b> .....	60
3.3.13.1	De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior) .....	60
<b>3.3.14</b>	<b>Outras análises</b> .....	61
3.3.14.1	Razões que dificultam X nível de conhecimento .....	61
<b>4</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	62

## 1 OBJETIVO

Este documento tem como objetivo **apresentar os resultados analíticos da pesquisa de campo efetuada com empresas/entidades classistas, setoriais ou profissionais que não patrocinam ou instituem plano de previdência**, conforme disposto no subitem 5.3 do Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico 36/12, referente ao Processo 44000.002047/2012-25.

O presente Relatório foi construído a partir das respostas apresentadas nos Formulários de Pesquisa nºs 4 e 5, aplicados aos **potenciais Patrocinadores e Instituidores**, respectivamente, totalizando 53 questionários respondidos. O número de questionários válidos supera a quantidade de respostas solicitadas no subitem 5.2.1 do Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico 36/12, referente ao Processo 44000.002047/2012-25.

Com base nas respostas fornecidas pelas organizações consultadas, a GAMA apresenta os resultados analíticos obtidos e realiza a análise e os comentários aplicáveis ao grupo pesquisado dentre os aspectos previstos no subitem 5.3.7 do citado Termo de Referência do Edital, quais sejam:

- influência negativa ou positiva dos normativos que regem o regime de previdência complementar;
- preferências por modalidades de planos de benefícios;
- a necessidade de oferecer incentivos tributários;
- principais dificuldades operacionais e administrativas enfrentadas;
- relevância dos custos administrativos da entidade;
- avaliação dos processos e rotinas relativos à aprovação ou alteração de estatutos e regulamentos;
- retiradas de patrocínios;
- os custos dos prestadores de serviços.

## **2 METODOLOGIA DE PESQUISA**

### **2.1 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA**

Para realização dos serviços para a qual foi contratada, previstos no Edital do Pregão Eletrônico 36/12, referente ao Processo 44000.002047/2012-25, a GAMA apresentou ao Ministério da Previdência Social – MPS, em 17 de janeiro do corrente ano, o Relatório GAMA 68 – RE 006/13, contemplando o planejamento das etapas para a elaboração dos trabalhos e produtos contratados, conforme descritos no Anexo I do referido Edital.

Observando as premissas contidas no multicitado Edital, em especial em seu Termo de Referência, o planejamento apresentado no Relatório GAMA 68 – RE 006/13 estabeleceu, dentre outros aspectos, a forma como seriam definidas as amostras de organizações a serem convidadas para responder a pesquisa.

Desta forma, as organizações que participaram da pesquisa foram selecionadas observando-se, sequencialmente, as seguintes etapas:

- Definição da quantidade de organizações que seriam convidadas para a pesquisa;
- Análise das listagens disponibilizadas pelo Ministério da Previdência Social e confecção das listas de organizações sugeridas;
- Aprovação das listas sugeridas, por parte do Ministério da Previdência Social;
- Inclusão de novas organizações que solicitaram participação durante a pesquisa.

Tais etapas são detalhadas a seguir.



### **2.1.1 Definição da quantidade de organizações que seriam convidadas para a pesquisa**

Segundo o Termo de Referência, a amostra, para fins de pesquisa, deveria ter a seguinte abrangência:

Potenciais Patrocinadores/Instituidores de EFPC's: 50 (cinquenta) empresas ou entidades classistas, setoriais ou profissionais que não sejam patrocinadoras ou instituidoras de fundos de pensão e que possuam, no mínimo, 500 empregados ou filiados, com o objetivo de identificar as razões de não adesão ao regime de previdência complementar e quais seriam os eventuais atrativos que incentivaríamos a sua adesão;

Conforme detalhado nos subitens seguintes, partindo de lista apresentada pelo MPS, a pesquisa obteve respostas de 53 organizações entre potenciais Patrocinadores e Instituidores.

### **2.1.2 Análise das listagens disponibilizadas pelo Ministério da Previdência Social e confecção das listas de organizações sugeridas**

As listas de organizações a serem convidadas a participar da pesquisa foram inicialmente esculpidas a partir da apreciação das listagens de potenciais e atuais patrocinadores e instituidores fornecidas pelo MPS.

Especificamente no que tange ao grupo de Potenciais Patrocinadores, o MPS forneceu, inicialmente, uma lista contendo 194 empresas, com as seguintes características:

**Quadro 1:** Distribuição da amostra por segmento

Segmento	Potenciais Patrocinadores	Proporção do Segmento	Proporção do PIB
Agropecuária	3	1,55%	6,36%
Comércio atacadista	4	2,06%	15,21%
Comércio varejista - exceto veículos	7	3,61%	
Construção	20	10,31%	6,97%
Financeiro	12	6,19%	8,59%
Indústrias de transformação	14	7,22%	15,96%
Metalurgia e siderurgia	9	4,64%	
Automobilístico	11	5,67%	
Máquinas e equipamentos	27	13,92%	
Indústrias extrativas	1	0,52%	8,94%
Mineração/química e petroquímica	24	12,37%	
Informação e comunicação	18	9,28%	3,53%
Prestação de serviço	19	9,79%	28,09%
Saúde	6	3,09%	
Têxteis/vestuários	7	3,61%	
Alimentícios	4	2,06%	
Serviço de transportes	8	4,12%	6,35%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: GAMA

Após analisados os dados da lista disponibilizada pelo MPS, identificou-se como relevante a redução da amostra para 150 empresas, como forma de equalizar as diferenças das proporções, reduzindo os segmentos que apresentavam, na lista original, representação superior ao peso do segmento no PIB brasileiro.

Ademais, para que a pesquisa contemplasse empresas dos mais diversos portes, o critério de quantidade de empregados foi considerado para escolha das empresas de mesmo segmento, sendo que estas foram segregadas em três grupos:

- até 1.000 empregados (“pequeno” porte);
- entre 1.001 e 3.000 empregados (“médio” porte);
- e, por fim, acima de 3.000 empregados (“grande” porte).

Quando da exclusão das empresas, buscou-se manter representatividade de cada grupo (pequeno, médio e grande porte) por segmento, ocasionando a exclusão de algumas empresas consideradas de grande porte.

A lista dos Potenciais Patrocinadores sugeridos e o detalhamento da metodologia empregada foram apresentados pela GAMA ao MPS por meio eletrônico, em e-mail de 20 de fevereiro de 2013.

Posteriormente, a GAMA identificou que tal lista abrangia poucas empresas da região Centro-Oeste, sugerindo, em 11 de março do corrente ano, a inclusão de 10 novas empresas na pesquisa.

No que tange aos potenciais instituidores, o MPS disponibilizou a GAMA uma lista de 37 organizações, sendo proposta a exclusão de sete destas e a inclusão de outras 38 organizações, consoante ao disposto em mensagem eletrônica enviada em 20 de fevereiro de 2013.

### **2.1.3 Aprovação das listas sugeridas**

Consoante à previsão do Edital, coube ao Ministério da Previdência Social analisar e aprovar a relação das organizações que seriam convidadas para responder à pesquisa.

### **2.1.4 Inclusão das novas organizações que solicitaram participação durante a pesquisa**

Em decorrência do processo de comunicação e divulgação da pesquisa, realizado pelo MPS e pela GAMA, algumas organizações que não haviam sido inicialmente convidadas para a pesquisa solicitaram participação.

Todos os pedidos recebidos foram imediatamente atendidos, totalizando nove inclusões dentre os grupos de organizações participantes da pesquisa.

## 2.2 FORMULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Observando as premissas contidas no Edital, em especial em seu Termo de Referência, o planejamento apresentado no Relatório GAMA 68 – RE 006/13 estabeleceu, dentre outros aspectos, a metodologia a ser observada para formulação dos questionários de pesquisa.

Esta subetapa da execução da pesquisa compreendeu a confecção de questionários distintos para cada um dos subgrupos envolvidos:

- Atuais Patrocinadores de EFPC – Questionário 1;
- Atuais Instituidores de EFPC – Questionário 2;
- Atuais Patrocinadores de EAPC - Questionário 3;
- Potenciais Patrocinadores de EFPC – Questionário 4;
- Potenciais Instituidores de EFPC – Questionário 5.

Os questionários foram formulados para congregar os seguintes prismas de pesquisa:

- Normativos;
- Modalidades de planos de benefícios;
- Aspectos tributários;
- Aspectos operacionais e administrativos;
- Nível dos benefícios oferecidos;
- Custos previdenciários e administrativos;
- Educação Previdenciária.

Seguindo tal norteamto, a GAMA elaborou diretrizes para confecção de cada questionário, sendo tais diretrizes apreciadas e ratificadas pelo MPS. Em sequência, a GAMA preparou minutas de questionários, as quais foram extensivamente discutidas em reuniões realizadas com o MPS, até que se chegasse a um formato prévio de questionário, para cada um dos subgrupos.

Para ratificação final dos questionários, realizou-se um pré-teste da pesquisa, através da seleção de 10 organizações, sendo duas em cada um dos cinco subgrupos. Esta etapa não havia sido prevista no Edital em referência, e foi realizada pela GAMA sem ônus adicionais ao MPS, constituindo-se em importante aliado das partes para o ajuste prévio de questões finais relativas à pesquisa que seria iniciada em maio de 2013.

Durante o pré-teste, a GAMA realizou mais de 30 contatos presenciais, telefônicos e eletrônicos com 10 organizações selecionadas para responder, de forma amostral, à pesquisa. Apesar do esforço envidado na comunicação dirigida, apenas duas organizações responderam o questionário aplicado. As sugestões dadas por tais organizações ensejaram modificações pontuais nos questionários, os quais foram validados pelo MPS em seguida.

Os questionários finais aplicados na pesquisa às organizações do Grupo 1 constam dos Anexos I e II deste Relatório.

### 2.3 SISTEMA UTILIZADO

Dentre as dificuldades inicialmente vislumbradas para aplicação dos questionários, destacaram-se a abrangência nacional da pesquisa, que abordou organizações de todas as regiões brasileiras, e a ausência de tempo disponível por parte dos respondentes para preencher os questionários, em decorrência do caráter estratégico da pesquisa, que normalmente exigia que gestores e tomadores de decisão das organizações se envolvessem diretamente no preenchimento das respostas.

Para mitigar os riscos que tais dificuldades apresentavam à consecução da pesquisa, a GAMA propôs a utilização de sistema eletrônico para sua promoção. No entanto, verificou-se que o MPS não dispunha de tal plataforma, e que as plataformas disponíveis no mercado (tanto gratuitas como onerosas) não dispunham de todas as funcionalidades necessárias, tais como o acesso por meio de senha, o

preenchimento simultâneo por mais de um respondente da organização convidada, a possibilidade de pausar a pesquisa e terminá-la posteriormente e o acompanhamento gerencial do nível de preenchimento por parte dos coordenadores da pesquisa, em tempo real.

Assim, para prover modernidade, segurança, transparência e agilidade na realização da pesquisa, a GAMA utilizou-se de suas experiências anteriores na realização de pesquisas para desenvolver, prover e hospedar, sem quaisquer custos adicionais, um portal totalmente personalizado para desenvolvimento da pesquisa por meio da internet, denominado GAMAWEB.

O GAMAWEB possuía as seguintes funcionalidades diferenciais:

- a) Acessível via internet, um dos meios de comunicação mais modernos da atualidade, dispensando custos para aplicação e remessa de questionários e conferindo maior agilidade à pesquisa;
- b) Acesso identificado por nome de usuário e senha individual, com registro de acesso, provendo segurança aos dados das organizações respondentes;
- c) Acesso permitido apenas aos respondentes que preencheram dados como e-mail e telefone, fornecendo uma base de contatos que se mostrou essencial para o êxito da pesquisa;
- d) Possibilidade de o respondente salvar o questionário e completá-lo posteriormente, de acordo com sua conveniência;
- e) Facilidade no preenchimento das respostas, através de formulários inteligentes, onde a sequência de perguntas varia de acordo com as respostas já fornecidas;
- f) Acesso gerencial, que permitiu aos coordenadores da pesquisa as seguintes funcionalidades exclusivas:
  - i. Visualizar, em tempo real, quantas e quais organizações acessaram o sistema e qual o percentual de preenchimento da pesquisa, de maneira individualizada;

- ii. Extrair, a qualquer momento, dados cadastrais como e-mail e telefone dos respondentes;
- iii. Extrair, a qualquer momento, as respostas já fornecidas;
- iv. Emitir, para os respondentes, mensagens eletrônicas através do Quadro de Avisos;
- v. Acompanhar, através do *dashboard*, os principais indicadores de evolução da pesquisa, orientando as ações de comunicação.

Quase todas as organizações que responderam à pesquisa o fizeram através da plataforma GAMAWEB, havendo exceções apenas dentre as organizações que participaram da etapa de pré-teste – momento em que o sistema ainda não estava pronto – e de outros quatro casos pontuais, que, por motivos diversos, realizaram o preenchimento manual do questionário.

#### 2.4 VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS (CRITÉRIOS USADOS)

Conforme disposto no subitem 5.3.3 do Termo de Referência do Edital do Pregão Eletrônico 36/12, referente ao Processo 44000.002047/2012-25, para a realização do relatório analítico dos resultados das pesquisas, deverão ser considerados válidos aqueles questionários que contenham, no mínimo, 80% das questões respondidas.

Dentre a amostra de potenciais patrocinadores e instituidores que foram submetidos aos formulários de pesquisa, obteve-se respostas de 56 organizações. Sendo que, na análise do percentual de questões respondidas, quatro questionários não atingiram o percentual mínimo de 80% de respostas.

Ainda que pese a condição prevista no supracitado edital, por orientação do Ministério da Previdência Social, procedeu-se a análise pormenorizada dos questionários que deveriam ser excluídos dos resultados e optou-se pela validação de um desses questionários. Esse atingiu um índice de respostas de 50% da

pesquisa, sendo que as questões respondidas foram consideradas relevantes para as conclusões dos resultados da pesquisa. Essas justificativas foram apresentadas ao Ministério da Previdência Social, que procedeu análise e aprovou a validação do questionário.

Por fim, os resultados apresentados neste relatório analítico foram obtidos considerando-se 53 questionários válidos. Com o intuito de não prejudicar a análise dos resultados, tendo em vista a possibilidade de omissão das organizações nas respostas aos questionários, os percentuais apresentados neste relatório baseiam-se no número de respondentes em cada questão e não na quantidade de questionários válidos, salvo se expresso em contrário.

## 2.5 PERFIL DOS RESPONDENTES

As organizações convidadas a participar da pesquisa foram inicialmente contatadas por meio de Ofícios, expedidos pelo MPS e dirigidos a seu dirigente máximo, de acordo com os dados disponíveis nos cadastros acessados pelo Ministério. Não obstante, os questionários disponibilizados através do sistema, na forma prevista no item 2.2 deste relatório, não exigiram que o responsável pelo preenchimento da pesquisa fosse de algum cargo ou perfil específico. Sendo assim, coube à organização convidada definir qual profissional se responsabilizaria pelas respostas fornecidas em seu nome.

O preenchimento da pesquisa foi realizado por profissionais de diversas áreas conforme apresentado no quadro abaixo.

**Quadro 2:** Distribuição dos respondentes dos potenciais patrocinadores por cargo

<b>CARGO - POTENCIAIS PATROCINADORES</b>	<b>%</b>
Gerente/Coordenador de RH	51,61%
Analista/Consultor de RH	16,13%
Área de administração de benefícios	6,45%
Gerente	6,45%
Gerente/ Diretor Administrativo	6,45%



Advogado	3,23%
Assistente/Auxiliar Administrativo	3,23%
Diretor	3,23%
Coordenador/ Supervisor /Superintendente	3,23%

**Fonte:** GAMA

Dentre as 31 empresas respondentes, mais de dois terços (67,74%) teve a pesquisa respondida por profissionais que se identificaram como sendo da área de recursos humanos da empresa.

Entre os potenciais instituidores observou-se em destaque 28,57% dos responsáveis declarados do setor administrativo e 23,81% da área de recursos humanos da entidade associativa.

Os perfis dos responsáveis pelas respostas fornecidas pelos potenciais instituidores na pesquisa estão apresentados a seguir:

**Quadro 3:** Distribuição dos respondentes dos potenciais instituidores por cargo

<b>CARGO - POTENCIAIS INSTITUIDORES</b>	<b>%</b>
Analista/Consultor de RH	14,29%
Gerente/Diretor Administrativo	14,29%
Área Administrativa	9,52%
Assessor	9,52%
Coordenador/ Supervisor /Superintendente	9,52%
Diretor	9,52%
Gerente/Coordenador de RH	9,52%
Advogado	4,76%
Assistente/Auxiliar Administrativo	4,76%
Contador	4,76%
Presidente	4,76%
Tesoureiro	4,76%

**Fonte:** GAMA

Cumprе ressaltar que, para fins das análises contidas neste relatório, desconsiderou-se o perfil do responsável pela pesquisa, uma vez que as respostas foram fornecidas pelos mesmos na qualidade de representantes de suas organizações e entendidas como fiel retrato do posicionamento institucional da empresa ou entidade associativa representada pelo respondente.

### **3 RESULTADOS DA PESQUISA**

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa, obtidos através da análise de cada uma das perguntas constantes dos formulários de pesquisa. As análises foram realizadas considerando as respostas válidas apresentadas a partir da aplicação dos questionários 4 - Potenciais Patrocinadores, e 5 - Potenciais Instituidores.

Esta seção se divide em três tópicos, sendo o primeiro destinado às perguntas em comum entre os questionários nºs 4 e 5, seguido dos resultados observados nas questões aplicadas aos Potenciais Patrocinadores e finalizando com o tópico destinado aos Potenciais Instituidores.

#### **3.1 POTENCIAIS PATROCINADORES E INSTITUIDORES**

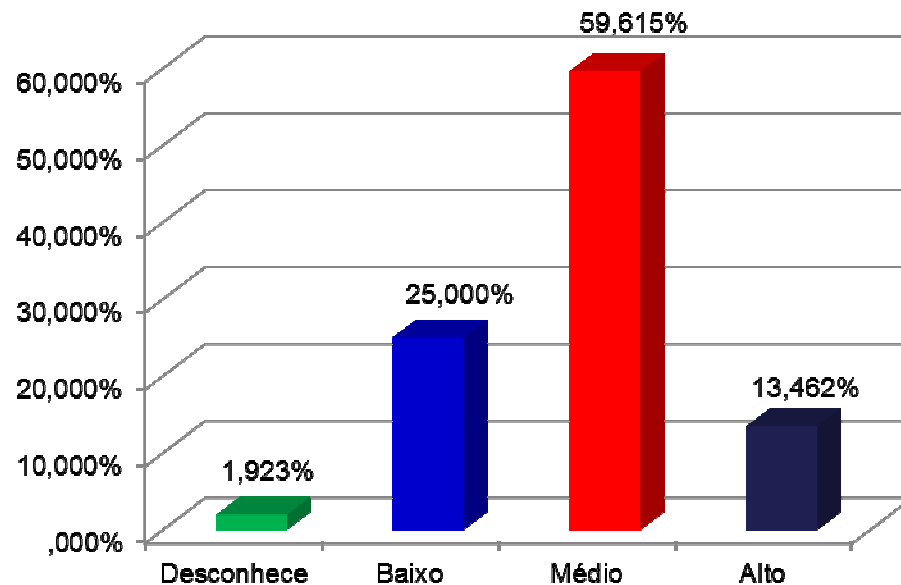
Nessa seção são apresentados os resultados obtidos na aplicação dos questionários 4 - Potenciais Patrocinadores, e 5 - Potenciais Instituidores. Para tanto, foram consideradas somente as perguntas comuns aos referidos questionários, observando-se as respostas dos 53 formulários válidos.

##### **3.1.1 Como a empresa/entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?**

Observando o gráfico abaixo, constata-se que 73,08% dos respondentes qualificaram seu conhecimento em previdência como médio ou alto.

É importante ressaltar que essa classificação é feita pelo respondente da pesquisa, não garantindo, assim, que este seja o real nível de conhecimento dos respondentes em relação à previdência complementar.

**Gráfico 1:** Nível de conhecimento em previdência complementar das empresas/entidades



Fonte: GAMA

### 3.1.2 A empresa/entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

**Quadro 4:** Distribuição das empresas/entidades quanto ao conhecimento das diferenças entre previdência complementar aberta e fechada

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Não	20	39,22%
Sim	31	60,78%
Total	51	100,00%

Fonte: GAMA

Como se pode observar no quadro acima, 60,78% dos respondentes indicam conhecer a diferença entre previdência complementar aberta e fechada.

Analisando esse resultado com as conclusões obtidas no item anterior (3.1.1), percebe-se que o percentual de empresas que declara ter médio/alto conhecimento é superior ao percentual de empresas que diz conhecer a diferença

entre os segmentos da previdência complementar. Tal constatação pode ser um indicador de que o nível de conhecimento declarado pelas respondentes é diferente do nível efetivo.

3.1.2.1 Qual segmento de previdência complementar a empresa/entidade considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido sim na questão anterior)

**Quadro 5:** Distribuição das empresas/entidades quanto ao segmento de previdência complementar mais adequado ao seu perfil

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora	17	54,84%
Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão	2	6,45%
Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente	6	19,35%
Indiferente	5	16,13%
Não respondeu	1	3,23%
Total	31	100,00%

Fonte: GAMA

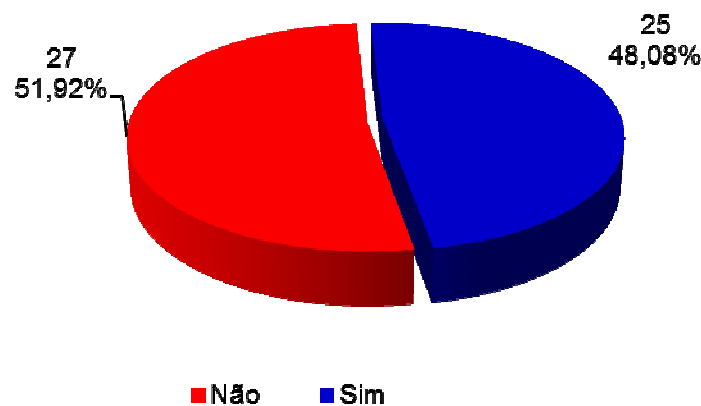
É interessante ressaltar que, dentre aqueles que conhecem a diferença entre a previdência aberta e fechada, 54,84% consideram a previdência aberta mais adequada ao perfil da empresa.

Dos respondentes da pesquisa que conhecem a diferença entre os segmentos aberto e fechado, somente 25,81% consideram o sistema fechado mais adequado. Vemos também, assim como se tem percebido no mercado, que há pouco interesse entre as empresas e entidades associativas em criar um Fundo de Pensão como veículo para oferecer a previdência complementar, pois somente 6,45% dos respondentes ingressariam no sistema através dessa opção.

### 3.1.3 A empresa/entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?

Quase metade dos entrevistados possui interesse em oferecer um plano de previdência aos seus empregados/associados.

**Gráfico 2:** Distribuição das empresas/entidades quanto ao interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados

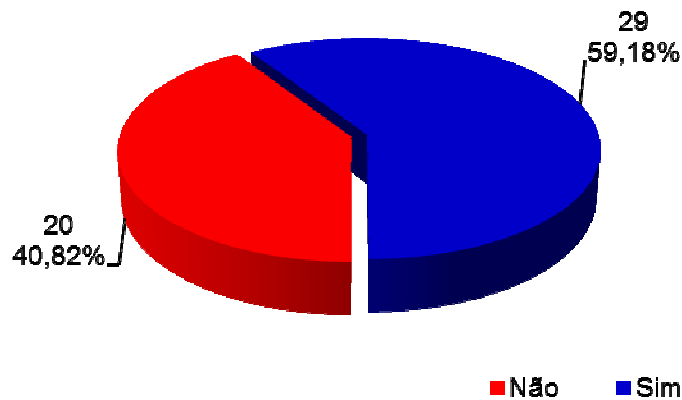


Fonte: GAMA

### 3.1.4 Conhece experiências de outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados?

Mais da metade (59,18%) dos respondentes conhecem a experiência de outras empresas/entidades associativas.

**Gráfico 3:** Distribuição dos respondentes quanto à experiência com outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados



Fonte: GAMA

3.1.4.1 De modo geral, considera tal experiência positiva ou negativa? (sim na questão anterior)

**Quadro 6:** Distribuição dos respondentes quanto à impressão da experiência com outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Positiva	27	96,43%
Negativa	1	3,57%
Total	28	100,00%

Fonte: GAMA

Somente um dos respondentes que conhecem a experiência de outras organizações que oferecem plano de previdência considera essa experiência negativa.

Depreende-se que, no que tange à experiência de outras empresas, a previdência complementar possui uma boa imagem para a maioria dos respondentes.

### 3.1.5 Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa/entidade ofereça um plano de previdência complementar?

**Quadro 7:** Razões apontadas pelas empresas/entidades que dificultam ou impedem a oferta de um plano de previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Custos muito elevados	33	70,21%
Desinteresse por parte dos empregados/associados (ausência de cultura previdenciária)	17	36,17%
Desinteresse por parte da empresa/entidade	14	29,79%
Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário	13	27,66%
Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades dos empregados/associados	9	19,15%
Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar	7	14,89%
Imagem negativa da previdência complementar	2	4,26%

Fonte: GAMA

Quando questionados em relação às razões que impedem ou dificultam a implantação do plano, os respondentes apontaram, primordialmente, fatores relativos ao custo, sendo que 70,21% dos entrevistados citaram os custos muito elevados como razão que dificulta ou impede a implantação de um plano.

Importante entre as razões mais citadas é o desinteresse por parte das empresas e das entidades associativas, que foi indicado por 36,17% dos respondentes, e por parte dos empregados e associados, citado por 29,79%. Observando o percentual daqueles que responderam pelo menos uma das razões ligadas ao desinteresse, chega-se a 51,06% dos potenciais patrocinadores/instituidores. Esses resultados indicam a importância da disseminação da educação previdenciária e divulgação sobre vantagens inerentes aos agentes envolvidos na oferta do plano de previdência complementar.

Por outro lado, assim como concluído no item anterior (3.1.4.1), de forma geral as organizações desse grupo têm imagem positiva da previdência

complementar, sendo observado que apenas 4,26% dos respondentes indicaram a imagem negativa do sistema como razão que dificulta a implantação de um plano.

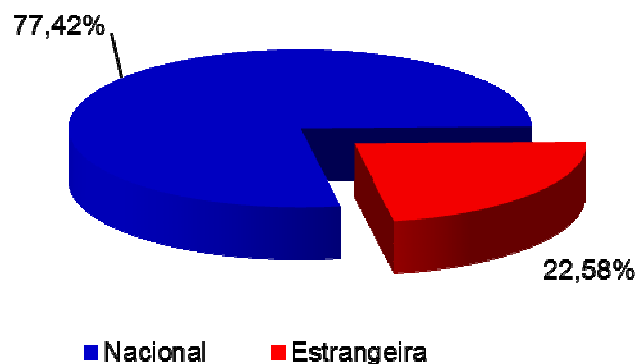
Cumprido ressaltar que na análise dessa questão foram desconsideradas as razões que se aplicam tão somente aos potenciais patrocinadores, sendo que a referência a esses resultados será realizada na seção 4 desse relatório.

### 3.2 POTENCIAIS PATROCINADORES

Considerando as especificidades inerentes aos planos de patrocinadores e a aplicação de questionário exclusivo para esse subgrupo, são apresentados nesta seção os resultados do questionário aplicado aos potenciais patrocinadores, obtidos com respostas de 31 empresas, todas parte da amostra previamente aprovada pelo MPS.

#### 3.2.1 Qual a origem da matriz da empresa?

**Gráfico 4:** Distribuição das empresas quanto a sua origem



Fonte: GAMA



Dentre as 31 empresas que participaram da pesquisa, 77,42% são empresas nacionais.

### 3.2.2 A empresa é multinacional?

**Quadro 8:** Distribuição das empresas quanto a região de atuação

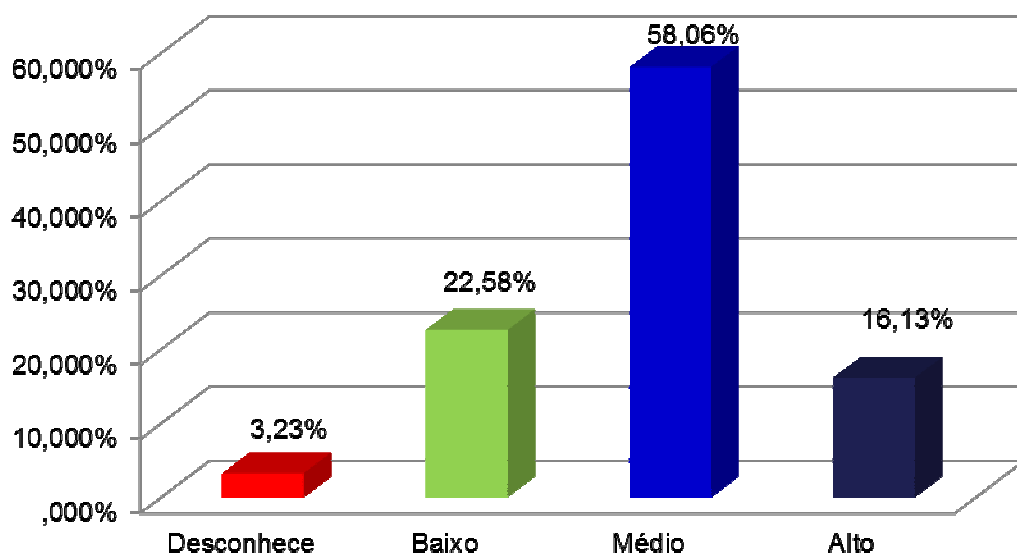
RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Nacional	23	74,19%
Multinacional	8	25,81%
Total	31	100,00%

Fonte: GAMA

### 3.2.3 Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?

Observando o gráfico abaixo, vemos que 74,19% dos respondentes qualificaram seu conhecimento em previdência como médio ou alto.

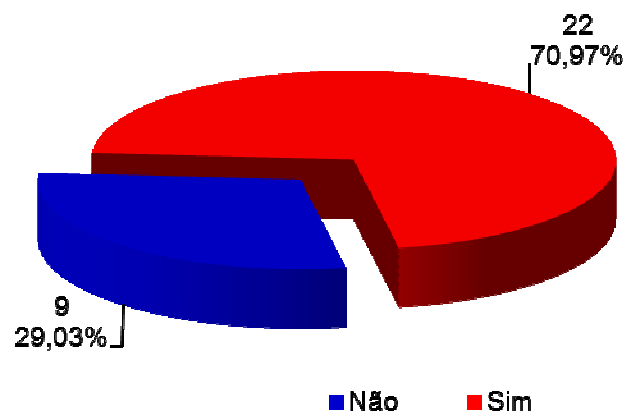
**Gráfico 5:** Nível de conhecimento em previdência complementar das empresas



Fonte: GAMA

### 3.2.4 A empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?

**Gráfico 6:** Distribuição das empresas quanto ao conhecimento das vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar



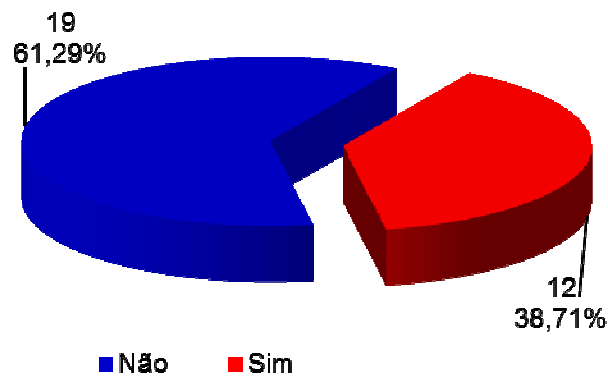
Fonte: GAMA

Em conjunto com os resultados apresentados no subitem 3.2.3, observamos que mais de 70% das empresas respondentes dizem ter conhecimento sobre a matéria e conhecer vantagens do sistema, contudo, ainda assim, não oferecem previdência complementar aos seus empregados.

Tais resultados podem indicar que a opção por não ofertar plano de previdência complementar aos empregados não está relacionada à falta de conhecimento das vantagens pelas empresas.

### 3.2.5 A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?

**Gráfico 7:** Distribuição das empresas quanto à realização de pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar



Fonte: GAMA

Destaca-se que 38,71% dos respondentes já demonstraram interesse em patrocinar um plano de previdência complementar, e que podem estar em processo de pesquisa ou estudo sobre o assunto, ou que abortaram o processo por algum ou mais obstáculos encontrados.

### 3.2.6 A empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

Como se pode observar no quadro abaixo, 60% das empresas respondentes indicam conhecer a diferença entre previdência complementar aberta e fechada.

**Quadro 9:** Distribuição das empresas quanto ao conhecimento das diferenças entre previdência complementar aberta e fechada

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Sim	18	60,00%
Não	12	40,00%
Total	30	100,00%

Fonte: GAMA

Considerando que mais de 70% das empresas classificaram o nível de conhecimento como médio ou alto e apenas 60% declararam conhecer as diferenças entre entidades abertas e fechadas, torna-se possível afirmar que parcela dos respondentes não fazem avaliação correta sobre seu nível de conhecimento.

3.2.6.1 Qual segmento de previdência complementar a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior)

É interessante ressaltar que, dentre aqueles que conhecem a diferença entre a previdência aberta e fechada, dois terços consideram a previdência aberta mais adequada ao perfil da empresa.

**Quadro 10:** Distribuição das empresas quanto ao segmento de previdência complementar mais adequado ao seu perfil

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora	12	66,67%
Indiferente	3	16,67%
Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente	2	11,11%
Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão	0	0,00%
Não respondeu	1	5,56%
Total	18	100,00%

Fonte: GAMA

Vemos também, assim como se tem percebido no mercado, que não há a intenção das empresas em criar um Fundo de Pensão como veículo para oferecer a previdência complementar. Todos que citaram o segmento fechado como alternativa mais adequada ao perfil da empresa ingressariam no sistema através de um Fundo de Pensão já existente.

Comparativamente ao resultado do grupo total, conforme apresentado no item 3.1.2.1, observa-se entre os potenciais patrocinadores maior propensão de se

oferecer um plano de previdência em entidade aberta em detrimento da entidade fechada.

*3.2.6.1.1 Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido “aberto” ao questionamento anterior)*

**Quadro 11:** Distribuição das empresas quanto ao tipo de plano mais adequado ao seu perfil

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
PGBL- Plano Gerador de Benefício Livre	5	41,67%
VGBL- Vida Gerador de Benefício Livre	0	0,00%
Indiferente ou desconhece	7	58,33%

Fonte: GAMA

Dentre aqueles que consideram a previdência aberta mais adequada ao perfil da empresa, 58% dizem não ter preferência ou não conhecerem o suficiente para indicar qual plano se adequa mais ao perfil da empresa.

É interessante ressaltar que nenhum dos respondentes dessa questão considera os planos do tipo VGBL como mais adequado para a empresa.

*3.2.6.1.2 Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil? (no caso de ter respondido “fechado” ao questionamento 3.2.6.1)*

Diante da baixa representatividade nessa questão, não é possível inferir sobre a preferência dos potenciais patrocinadores a uma modalidade de plano. Ainda assim, vale ressaltar que, diferente do que se espera, há interesse em se implantar plano na modalidade benefício definido.

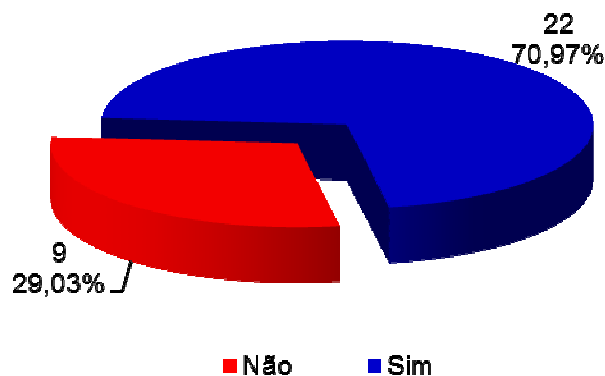
**Quadro 12:** Distribuição das empresas quanto à modalidade de plano mais adequado ao seu perfil

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
BD – Benefício Definido	1	50,00%
CD – Contribuição Definida	1	50,00%
CV – Contribuição Variável	0	0,00%

Fonte: GAMA

### 3.2.7 A empresa conhece experiências de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?

**Gráfico 8:** Distribuição das empresas quanto à experiência com outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados



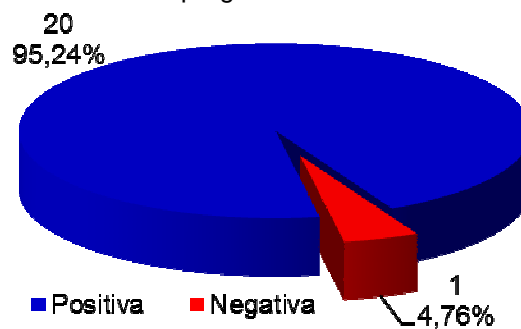
Fonte: GAMA

#### 3.2.7.1 De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior)

Como pode ser observado no Gráfico 9, somente uma das empresas, que conhecem a experiência de outras organizações que oferecem plano de previdência,

considera essa experiência negativa, sendo que a mesma não justificou o porquê de tal avaliação.

**Gráfico 9:** Distribuição dos respondentes quanto à impressão da experiência com outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados



Fonte: GAMA

A maior parte, 95,24%, considera a experiência positiva, sendo entre as justificativas mais citadas, os resultados na política de recursos humanos, considerando nesta categoria: atração, retenção, segurança, motivação e satisfação do empregado, além do benefício diferencial e da boa iniciativa e resultado.

**Quadro 13:** Justificativas das impressões positivas da experiência com outras empresas/entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados/associados

JUSTIFICATIVAS	RESPOSTA	RESPONDENTES	%
Atração e retenção	Positiva	4	20,00%
Segurança/ motivação ao empregado		3	15,00%
Satisfação dos empregados		2	10,00%
Bons resultados/ boa iniciativa		2	10,00%
Atualmente se faz necessário		1	5,00%
Benefício diferencial aos colaboradores		1	5,00%
Desde que uma empresa de porte e com solidez		1	5,00%
Elevação do clima organizacional		1	5,00%
Não justificou		5	25,00%

Fonte: GAMA

Depreende-se que, no que tange à experiência de outras empresas, a previdência complementar possui uma boa imagem para a maioria dos potenciais patrocinadores.

### 3.2.8 Quais seriam os atrativos que incentivariam a empresa a oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?

**Quadro 14:** Atrativos para oferta de um plano de previdência complementar para as empresas

RESPOSTAS	N <sup>1</sup>	RANKING	MÉDIA <sup>2</sup>
Valorização e retenção do corpo funcional	29	1	6,89
Preocupação da empresa com o futuro dos seus empregados	31	2	6,25
Atração de novos empregados	30	3	6,06
Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor	29	4	5,89
Incentivos fiscais	28	5	4,71
Melhoria da imagem da empresa perante a sociedade	29	6	4,27
Associar o nome do plano ao nome da empresa	28	7	3,53
Outros	0	-	0,00

**Fonte:** GAMA

<sup>1</sup> Número de respondentes;

<sup>2</sup> Média aritmética dos valores dados a cada item de acordo com a escala da questão. Quanto maior a média, mais relevante o item.

Percebe-se, com a análise do quadro acima, que o atrativo mais importante que incentivaria a empresa a ofertar um plano seria a valorização e retenção do corpo funcional. Além disso, os outros dois atrativos mais bem posicionados nas respostas referem-se claramente a questões envolvendo as relações empresa e empregados, identificando-se que os atrativos mais importantes são aqueles ligados à área de recursos humanos.

O atrativo menos interessante que levaria a empresa a patrocinar um plano seria o de associar o nome do plano ao nome da empresa.

Outra constatação relevante nos resultados é a posição apenas mediana no ranking dos incentivos fiscais, que aparecem como quinto incentivo mais interessante, ficando à frente apenas dos incentivos ligados à imagem da empresa.



Além disso, os incentivos fiscais não foram citados por três das 31 empresas respondentes.

### 3.2.9 Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)

**Quadro 15:** Razões apontadas pelas empresas que dificultam ou impedem a oferta de um plano de previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Falta de orçamento para criação/manutenção do plano	26	86,67%
Custos muito elevados	23	76,67%
Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas	22	73,33%
Falta de incentivos tributários	21	70,00%
Preocupações com os impactos nos resultados financeiros da empresa	21	70,00%
Preocupação com as dificuldades futuras e com a imagem da empresa, caso eventualmente haja necessidade de deixar de oferecer a previdência complementar	19	63,33%
Incertezas sobre o rumo da empresa e/ou da economia	11	36,67%
Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária)	10	33,33%
Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário	9	30,00%
Desinteresse por parte da empresa	6	20,00%
Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da empresa	5	16,67%
Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas)	4	13,33%
Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar	3	10,00%
Imagem negativa da previdência complementar	2	6,67%
Outros	2	6,67%

Fonte: GAMA

Quando questionados em relação às razões que impedem ou dificultam a implantação do plano, os respondentes apontaram, primordialmente, fatores relativos ao custo, sendo que 86,67% das empresas citaram algum ou mais de um

fator relativo ao custo como razão que dificulta ou impede a implantação de um plano.

Ponto relevante e que também pode ser relacionado indiretamente aos custos é que, para 70% das empresas respondentes, a falta de incentivos tributários é um fator que dificulta ou impede a oferta de plano de previdência aos empregados. Cruzando-se as respostas desta pergunta com os resultados apresentados no subitem 3.2.8, pode-se inferir que a política fiscal relacionada aos planos de previdência não tem se demonstrado atrativa para as empresas e mostra-se fator relevante na decisão de não ofertar planos.

Ainda, 33,33% das empresas indicaram como fator impeditivo o desinteresse dos próprios empregados em possuir planos; e somente para 6,67% a imagem negativa da previdência complementar é uma razão para dificultar ou impedir a implantação de um plano de previdência.

### 3.2.10 O que a empresa considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus empregados?

**Quadro 16:** Ranking de benefícios mais importantes a serem oferecidos aos empregados segundo as empresas

RESPOSTAS	N <sup>1</sup>	RANKING	MÉDIA <sup>2</sup>
Assistência à Saúde para os empregados (medicina em grupo, plano de saúde, plano odontológico e equivalentes)	31	1	4,48
Auxílio Educação (bolsas de estudo, cursos de idioma e equivalentes)	28	2	3,14
Seguro de Vida em grupo	30	3	3,13
Programas de remuneração variável (participação nos lucros, <i>stock options</i> , 14 <sup>o</sup> salário e equivalentes)	29	4	2,89
Previdência Complementar	28	5	2,10

**Fonte:** GAMA

<sup>1</sup> Número de respondentes;

<sup>2</sup> Média Aritmética dos valores dados a cada item de acordo com a escala da questão. Quanto maior a média, mais importante o item.

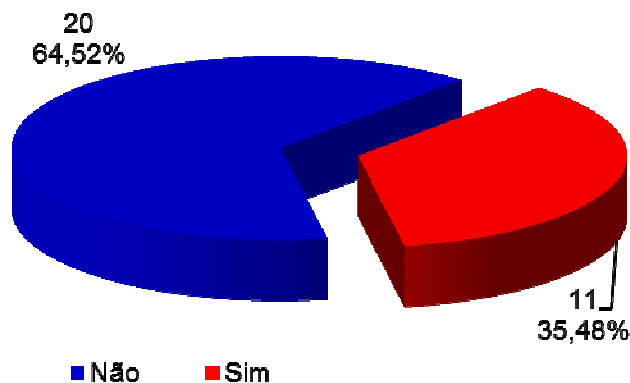
Para as empresas respondentes, a previdência complementar é o benefício menos importante a ser ofertado aos empregados, situação oposta ao da assistência à saúde, que foi considerado o benefício mais importante dentre os listados.

Consoante aos dados apresentados, infere-se que as empresas que já oferecem os benefícios considerados mais prioritários - assistência à saúde, auxílio educação e demais benefícios listados – são mais suscetíveis a oferecer previdência complementar a seus empregados.

Observa-se também que, dentre o rol de benefícios que integraram esta questão, a previdência complementar é o único cuja fruição dos resultados e principais benefícios costuma requerer que os empregados mantenham vínculos e contribuições duradouros e focados no longo prazo com a empresa e com o plano. Enquanto isto, a assistência à saúde, auxílio educação e programas de remuneração variável costumam trazer resultados imediatos ou de curto prazo, e o seguro de vida em grupo não costuma ter carência para fruição dos benefícios, apresentando, também, resultados imediatos em caso de sinistro.

### **3.2.11 Já houve solicitação dos empregados ou do sindicato da categoria para a implementação de previdência complementar?**

**Gráfico 10:** Distribuição das empresas quanto à ocorrência de solicitações por parte dos empregados ou dos sindicatos para implementação de previdência complementar



Fonte: GAMA

Reforça-se, nesta pergunta, o baixo interesse dos empregados, individualmente ou por meio dos sindicatos que os representam, em possuir plano, visto que 64,52% das empresas nunca receberam solicitação direta dos mesmos para a criação e implantação de plano de previdência.

### 3.2.12 A empresa possui preocupação com os riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência?

Assim como se esperava, devido ao cenário econômico atual, as empresas possuem maior preocupação em relação aos riscos financeiros e de mercado.

Interessante observar que apesar de figurar apenas na terceira posição do ranking, o risco jurídico foi o mais citado entre os respondentes, demonstrando a atenção das empresas para essa questão.

**Quadro 17:** Ranking dos riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência

RESPOSTAS	N <sup>1</sup>	RANKING	MÉDIA <sup>2</sup>
-----------	----------------	---------	--------------------

RESPOSTAS	N <sup>1</sup>	RANKING	MÉDIA <sup>2</sup>
Risco Financeiro, relativo aos negócios da empresa patrocinadora e seus possíveis impactos no(s) plano(s) de previdência patrocinado(s)	28	1	3,14
Risco de Mercado, inerente às aplicações realizadas pelo plano de previdência e as possíveis perdas advindas destas	27	2	2,81
Risco Judicial, inerente aos eventuais litígios aos quais a empresa patrocinadora pode ser submetida em decorrência do patrocínio realizado	29	3	2,34
Risco de Imagem, relativo ao patrimônio intangível (imagem, reputação, confiança), no que se refere à possibilidade de perdas decorrentes da vinculação da imagem da empresa a do(s) plano(s) de previdência patrocinado(s)	26	4	1,76

**Fonte:** GAMA

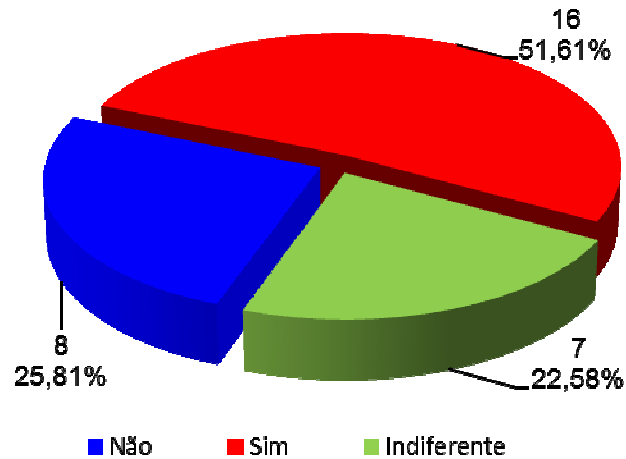
<sup>1</sup> Número de respondentes;

<sup>2</sup> Média Aritmética dos valores dados a cada item de acordo com a escala da questão. Quanto maior a média, mais importante o item.

**3.2.13 A adesão automática de empregados ao plano de previdência complementar oferecido pelas empresas é uma prática comum em alguns países. Nesse tipo de sistema, o empregado é inscrito automaticamente no plano, sendo-lhe concedido prazo para manifestar sua discordância. A sua empresa acredita que a adesão automática pode aumentar o número de participantes ao plano de previdência?**

Observou-se que 51,61% dos entrevistados acredita que a adesão automática poderá aumentar o número de participantes aos planos de previdência.

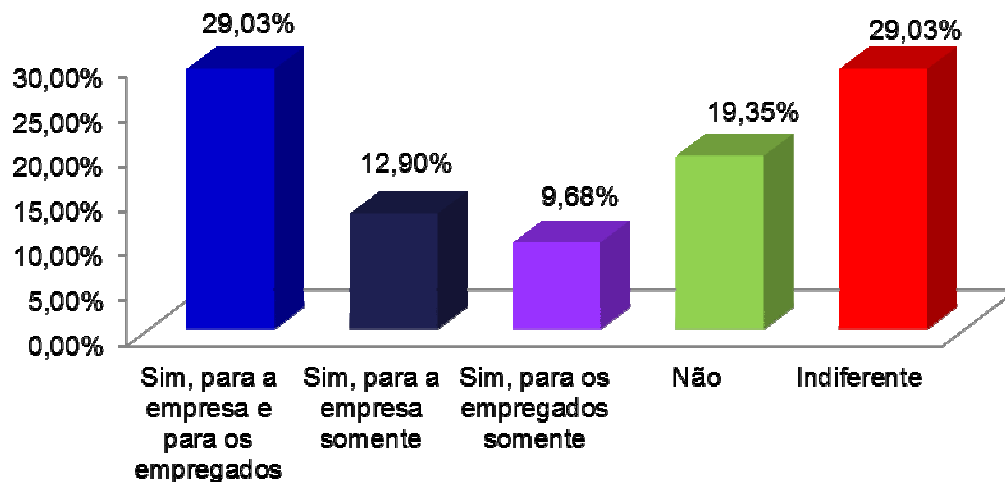
**Gráfico 11:** Distribuição das empresas quanto à afirmativa que a adesão automática pode aumentar o número de participantes a um plano de previdência



Fonte: GAMA

### 3.2.14 A sua empresa acredita que a adesão automática de empregados é uma medida positiva para a empresa e para seus empregados?

**Gráfico 12:** Distribuição das empresas quanto à afirmativa que a adesão automática aos planos de previdência é uma medida positiva para empresa e para seus empregados



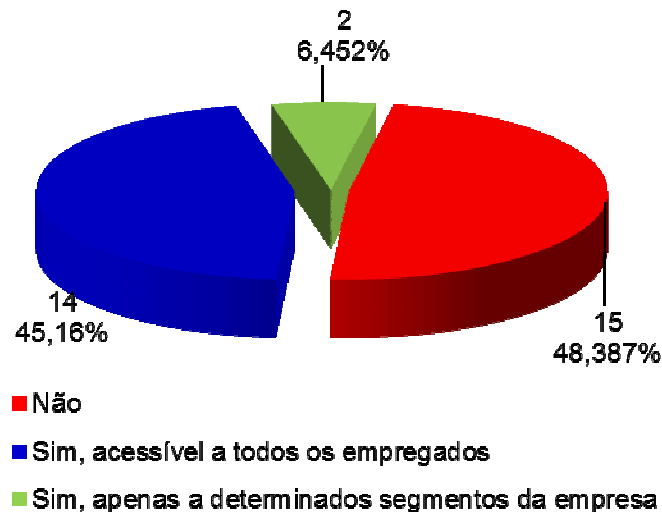
Fonte: GAMA

Mais da metade das empresas (51,6%) acredita que a adesão automática é uma medida positiva para a empresa, ou empregados ou ambos, enquanto 29% dos entrevistados não possuem opinião sobre o assunto e 19,35% das empresas acredita que não será uma medida positiva.

### 3.2.15 A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?

Pouco mais da metade dos respondentes da pesquisa possuem interesse em ofertar um plano de previdência.

**Gráfico 13:** Distribuição das empresas quanto ao interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados



Fonte: GAMA

### 3.2.16 Outras análises

Com base na informação de média salarial fornecida pelo Ministério da Previdência Social (MPS) foram realizadas análises adicionais, além de cruzamentos entre perguntas para que se obtivesse um maior aprofundamento.

### 3.2.16.1 Média Salarial

Com a média salarial das empresas respondentes, realizamos a segmentação dos grupos identificando os potenciais patrocinadores com média salarial acima ou abaixo do teto de contribuição do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

**Quadro 18:** Relação da faixa média salarial com teto de contribuição do RGPS

FAIXA MÉDIA SALARIAL	N	%
Abaixo do Teto RGPS	11	35,48%
Acima do Teto RGPS	18	58,06%
Não informado	2	6,45%
Total	31	100,00%

Fonte: GAMA

### 3.2.16.2 Realizou estudos ou pesquisas x média salarial

**Quadro 19:** Relação da realização pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar com a faixa média salarial

A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar	FAIXA MÉDIA SALARIAL					
	Abaixo do Teto RGPS		Acima do Teto RGPS		Não informado	
	N	%	N	%	N	%
Não	7	36,84%	10	52,63%	2	100,00%
Sim	4	33,33%	8	66,67%	0	0,00%
Total	11	35,48%	18	58,06%	2	100,00%

Fonte: GAMA

Observa-se, assim como esperado, que entre as empresas que já realizam estudos, ou seja, já demonstraram interesse em patrocinador um plano de



previdência complementar, dois terços estão no grupo com média salarial acima do teto de contribuição do RGPS.

### 3.2.16.3 Interesse em oferecer plano x média salarial

Entre as empresas com média salarial acima do teto de contribuição do RGPS, observa-se maior interesse em oferecer um plano de previdência complementar.

**Quadro 20:** Relação entre o interesse em oferecer um plano aos empregados e a faixa média salarial

A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados	FAIXA MÉDIA SALARIAL					
	Abaixo do Teto RGPS		Acima do Teto RGPS		Não informado	
	N	%	N	%	N	%
Não	7	63,64%	8	44,44%	0	0,00%
Sim, acessível a todos os empregados	3	27,27%	10	55,56%	1	50,00%
Sim, apenas a determinados segmentos da empresa	1	9,09%	0	0,00%	1	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: GAMA

Se analisado em conjunto com o resultado obtido no item anterior 3.2.16.2, confirma-se que entre as empresas com maior necessidade de complementação ao RGPS há maior interesse em oferecer planos de previdência complementar.

### 3.2.16.4 Importância x nível de conhecimento

**Quadro 21:** Relação entre o grau de importância atribuído à previdência complementar e o nível de conhecimento em previdência complementar

Grau de Importância Atribuída - 1 Mais importante	Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar			
	Desconhece	Baixo	Médio	Alto
1	0,00%	0,00%	0,00%	7,14%

2	0,00%	0,00%	3,57%	0,00%
3	0,00%	10,71%	10,71%	0,00%
4	0,00%	7,14%	14,29%	7,14%
5	3,57%	7,14%	25,00%	3,57%

Fonte: GAMA

A importância dada a previdência como benefício a ser ofertado aos empregados foi classificada entre 1 a 5, sendo 1 o benefício mais importante.

Dentre aqueles que classificaram previdência complementar como o benefício mais importante, todos declararam possuir alto conhecimento em previdência. Sendo assim, ainda que o grau de importância médio seja baixo em todos os níveis de conhecimento, a ocorrência de classificações de maior importância apenas em médio e alto nível de conhecimento pode indicar tendência de que, quanto maior o nível de conhecimento, maior a propensão a elevar o nível de importância dado à previdência.

### 3.2.16.5 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar x nível de conhecimento

**Quadro 22:** Relação entre as razões apontadas pelas empresas que dificultam ou impedem a oferta de um plano de previdência complementar e o nível de conhecimento em previdência complementar

Razões que dificultam ou impedem que entidade ofereça um plano de previdência complementar	Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar			
	Desconhece	Baixo	Médio	Alto
Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária)	0,00%	57,14%	27,78%	20,00%
Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas	100,00%	57,14%	72,22%	80,00%
Falta de incentivos tributários	100,00%	42,86%	72,22%	80,00%

Fonte: GAMA

Observa-se que o desinteresse dos empregados na previdência complementar é mais citado entre as empresas que declararam baixo nível de conhecimento. Tal conclusão pode significar que o desinteresse dos empregados

desestimula a busca por conhecimento em previdência complementar por parte das empresas.

A falta de incentivos tributários e de incentivos em relação aos encargos trabalhistas são razões mais citadas entre as empresas que declaram médio e alto conhecimento. Isso pode indicar que os incentivos fiscais e trabalhistas vinculados à oferta de previdência complementar serão mais exigidos quanto maior o nível de conhecimento das empresas.

Outros cruzamentos feitos entre as razões que dificultam ou impedem a oferta de previdência complementar e o grau de conhecimento das empresas não inovaram em relação às análises já feitas e, por isso, não foram evidenciados.

### 3.2.16.6 Interesse em oferecer plano x atrativos

**Quadro 23:** Relação entre os atrativos para adoção de um plano de previdência complementar e o interesse em oferecer um plano aos empregados

RESPOSTAS	Possui interesse em oferecer plano		Não possui interesse em oferecer plano	
	Ranking	Média	Ranking	Média
Associar o nome do plano ao nome da empresa	7	3,467	6	3,615
Atração de novos empregados	2	6,813	4	5,214
Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor	4	6,250	3	5,462
Incentivos fiscais	5	5,000	5	4,385
Melhoria da imagem da empresa perante a sociedade	6	4,813	6	3,615
Preocupação da empresa com o futuro dos seus empregados	3	6,750	2	5,733
Valorização e retenção do corpo funcional	1	7,125	1	6,615
Outros		0,000		0,000

Fonte: GAMA

A valorização e retenção do corpo funcional é o maior atrativo que incentivaria a empresa oferecer previdência complementar, tanto para aqueles que possuem interesse em ofertar, quanto para aqueles que não possuem interesse.

A maior mudança no ranking dos atrativos entre aqueles interessados em ofertar planos e os não interessados encontra-se na atração de novos empregados:

quem tem intenção de oferecer um plano de previdência complementar valoriza mais este aspecto, posicionando-o como o segundo atrativo mais bem colocado. Já para quem não possui intenção, está em quarto lugar. Isso pode indicar que empresas interessadas em oferecer um plano de previdência complementar sentem-se atraídas principalmente pelos ganhos com atração (recrutamento) e retenção (redução de rotatividade) de pessoal. Uma análise setorial poderia indicar, também, se a previdência complementar possui maior atratividade nos segmentos onde há maior dificuldade de obtenção de mão-de-obra.

### 3.2.16.7 Interesse em oferecer plano x origem da matriz

Ainda que não seja possível atestar a correlação entre o interesse em oferecer um plano e a origem da matriz, devido ao tamanho reduzido da amostra, é interessante destacar que entre as empresas estrangeiras apenas uma não tem interesse em oferecer plano de previdência complementar.

**Quadro 24:** Relação entre o interesse em oferecer um plano de previdência complementar aos empregados e a origem da empresa

A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados	Qual a origem da matriz da empresa	
	Nacional	Estrangeira
Não	58,33%	14,29%
Sim, acessível a todos os empregados	37,50%	71,43%
Sim, apenas a determinados segmentos da empresa	4,17%	14,29%

Fonte: GAMA

### 3.2.16.8 Nível de conhecimento x interesse em oferecer plano

**Quadro 25:** Relação entre o nível de conhecimento em previdência complementar e o interesse em oferecer um plano aos empregados

Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar	A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados		
	Não	Sim, acessível a todos os empregados	Sim, apenas a determinados segmentos da empresa
Desconhece	0,00%	100,00%	0,00%
Baixo	57,14%	28,57%	14,29%
Médio	55,56%	44,44%	0,00%
Alto	20,00%	60,00%	20,00%

Fonte: GAMA

Observa-se na relação entre o nível de conhecimento e o interesse em oferecer plano de previdência complementar, que há maior interesse na oferta de planos entre as empresas que declaram alto nível de conhecimento sobre o assunto.

Essa relação demonstra a importância das políticas de divulgação e fomento da previdência complementar e dos projetos de educação previdenciária, que proporcionam maior conhecimento aos empregadores e, conforme visto no quadro acima, conseqüentemente maior interesse em oferecer previdência privada.

### 3.2.16.9 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar x realizou pesquisa ou estudo

Observa-se que as dificuldades apontadas por mais de 50% das empresas que não elaboraram estudos são as mesmas das apontadas por mais de 50% daquelas que elaboraram o estudo. Isso pode significar que a percepção das entidades associativas tem se confirmado com a realização dos estudos, ou seja, o aspecto financeiro, observado nas razões mais citadas, demonstra-se como barreira para entrada no sistema mesmo após realização de estudos.

Ainda assim, destaca-se que, para a maior parte das razões listadas nessa questão, a indicação por parte das empresas que já realizaram estudos é menor do

que entre aquelas que não realizaram. Isso pode significar que, apesar de não alterar a relevância das razões, o estudo acaba por reduzir as razões que dificultam a implantação de um plano. A exceção nesse caso, como era previsto, é a preocupação com os impactos nos resultados financeiros da empresa, entende-se nesse caso como o reconhecimento contábil dos benefícios pós-emprego, que são melhores dimensionados através da realização de estudos específicos.

**Quadro 26:** Relação entre as razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar e a realização de pesquisa ou estudo para oferta de planos

Razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar	A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar	
	Não	Sim
Falta de orçamento para criação/manutenção do plano	89,47%	75,00%
Custos muito elevados	78,95%	66,67%
Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas	78,95%	58,33%
Falta de incentivos tributários	73,68%	58,33%
Preocupações com os impactos nos resultados financeiros da empresa	63,16%	75,00%
Preocupação com as dificuldades futuras e com a imagem da empresa, caso eventualmente haja necessidade de deixar de oferecer a previdência complementar	68,42%	50,00%
Incertezas sobre o rumo da empresa e/ou da economia	47,37%	16,67%
Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária)	47,37%	8,33%
Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário	36,84%	16,67%
Desinteresse por parte da empresa	26,32%	8,33%
Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da empresa	21,05%	8,33%
Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas)	15,79%	8,33%
Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar	10,53%	8,33%
Imagem negativa da previdência complementar	5,26%	8,33%
Outros	5,26%	8,33%

Fonte: GAMA

### 3.2.16.10 Razões que impedem ou dificultam a oferta da previdência complementar x interesse em oferecer plano

Observa-se entre as empresas que possuem interesse em oferecer plano de previdência complementar aos seus empregados que há maior preocupação quanto à falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas ou tributários. Juntamente com os resultados apresentados no 3.2.8 pode-se concluir que, apesar dos incentivos fiscais não estarem entre os principais atrativos da previdência complementar, a falta deles aparece entre as razões de dificuldade mais citadas entre as empresas que tem interesse em ofertar o plano de previdência.

**Quadro 27:** Relação entre as razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar e o interesse em oferecer um plano

Razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar	A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados	
	Não	Sim
Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas	53,33%	87,50%
Falta de incentivos tributários	53,33%	81,25%
Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária)	46,67%	18,75%

Fonte: GAMA

Pode-se concluir também que existe relação entre o desinteresse dos empregados e o não interesse das empresas em oferecer plano de previdência complementar. Isso pode significar que a disseminação da cultura previdenciária entre os empregados levaria ao aumento de interesse em previdência complementar para os potenciais patrocinadores.

Outros cruzamentos feitos entre as razões que dificultam ou impedem a oferta de previdência complementar e o interesse em oferecer um plano não inovaram em relação às análises já feitas e, por isso, não foram evidenciados.

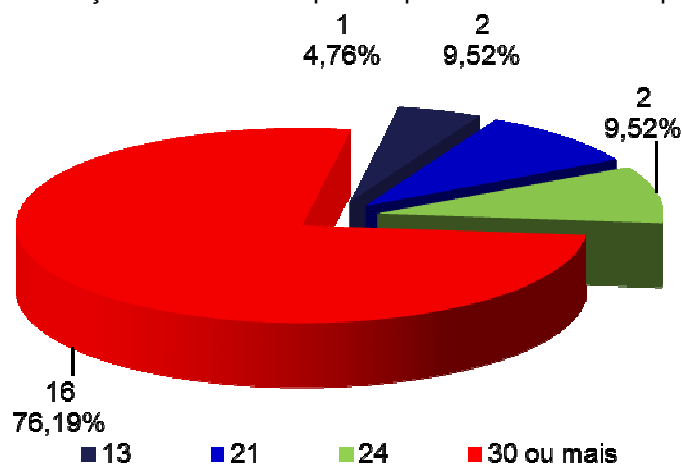
### 3.3 POTENCIAIS INSTITUIDORES

Considerando as especificidades inerentes aos planos de instituidores e a aplicação de questionário exclusivo para esse subgrupo, são apresentados nesta seção os resultados do questionário aplicado aos potenciais instituidores, obtidos com respostas de 22 entidades associativas, todas parte da amostra previamente aprovada pelo MPS.

#### 3.3.1 Há quanto tempo a sua entidade é cadastrada regularmente como pessoa jurídica?

A maior parte das entidades associativas respondentes da pesquisa está registrada há 30 anos ou mais como pessoa jurídica, o potencial patrocinador mais novo a participar dessa pesquisa possui cadastro há 13 anos.

**Gráfico 14:** Distribuição das entidades por tempo de cadastro como pessoa jurídica



Fonte: GAMA

Assim, apenas sob o prisma do tempo de existência, todos os respondentes encontram-se elegíveis para instituir um plano de previdência complementar, de

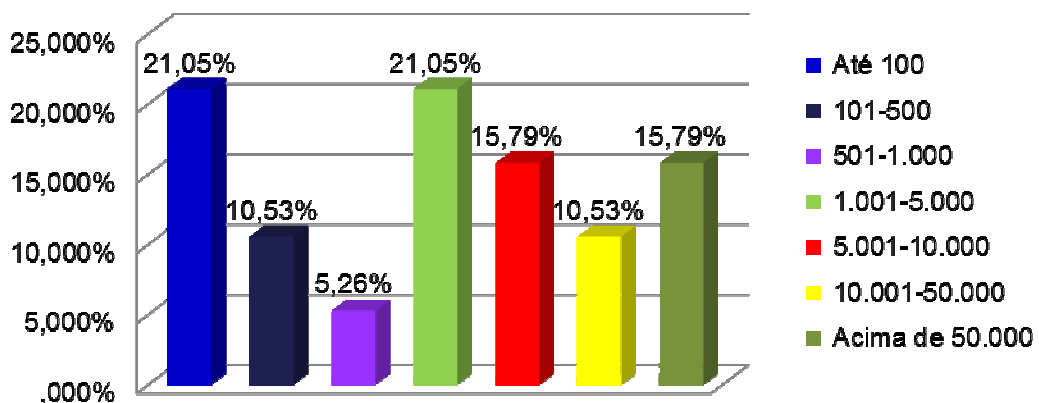


acordo com os ditames da Resolução MPS/CGPC nº 12/2002, que regulamenta a constituição e funcionamento das Entidades Fechadas de Previdência Complementar e planos de benefícios constituídos por Instituidor.

### 3.3.2 Quantos associados a entidade possui?

Importante ressaltar que a amostra de respondentes contempla potenciais instituidores de todos os portes.

**Gráfico 15:** Distribuição das entidades por quantidade de associados

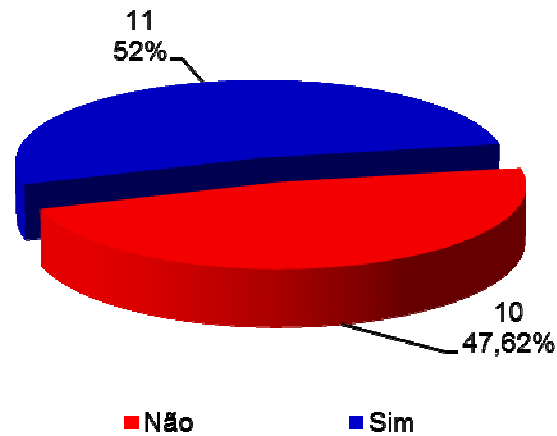


Fonte: GAMA

### 3.3.3 A entidade conhece a existência da possibilidade de criar um plano de previdência exclusivo para seus associados?

É interessante destacar que 47,62% dos respondentes não conhecem a possibilidade de criar um plano de previdência exclusivo para seus associados, o que demonstra uma falta de conhecimento do mercado previdenciário nas entidades associativas.

**Gráfico 16:** Conhecimento da possibilidade em criar um plano de previdência exclusivo para seus associados

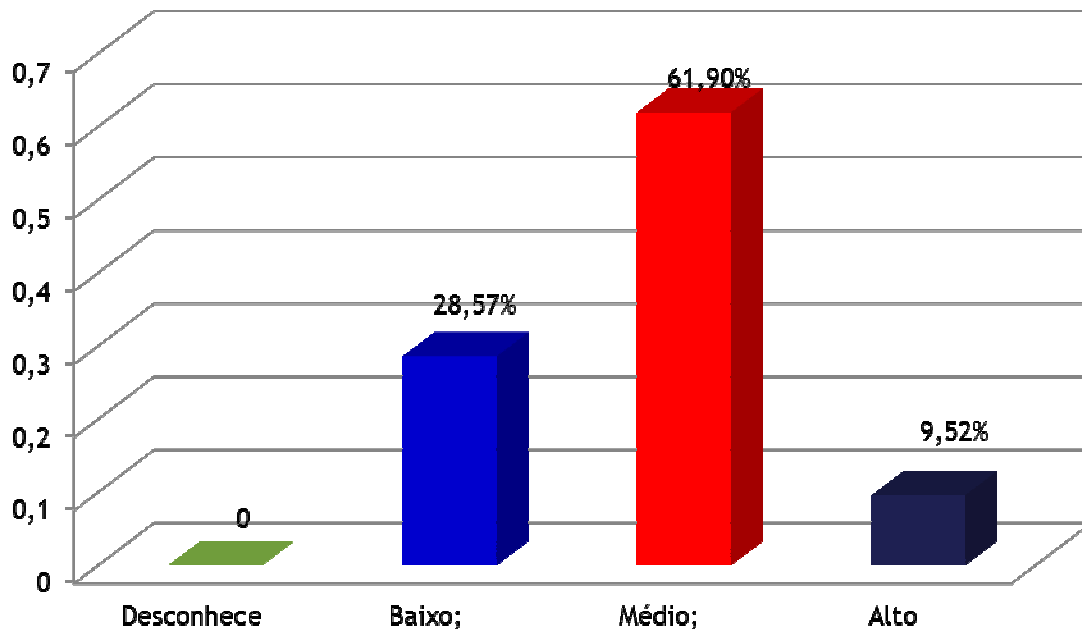


Fonte: GAMA

### 3.3.4 Como a entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?

Podemos observar através do gráfico abaixo que 71,4% dos entrevistados declaram ter alto ou médio conhecimento em previdência complementar.

**Gráfico 17:** Nível de conhecimento em previdência complementar



Fonte: GAMA

Confrontando a resposta anterior com o nível de conhecimento declarado, 38,46% daqueles que declararam ter médio conhecimento em previdência declararam não saber da possibilidade de criar um plano exclusivo para seus associados. Tal constatação permite a conclusão de que o nível de conhecimento real das entidades associativas é menor do que a autoavaliação.

Além disso, comparando-se com os resultados obtidos para os potenciais patrocinadores, observa-se que o nível de conhecimento declarado pelos instituidores é menor do que o das empresas.

### 3.3.5 A entidade tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos associados?

**Quadro 28:** Existência de programas de educação financeira e previdenciária aos associados

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Não	16	76,19%

Sim	5	23,81%
Total	21	100,00%

Fonte: GAMA

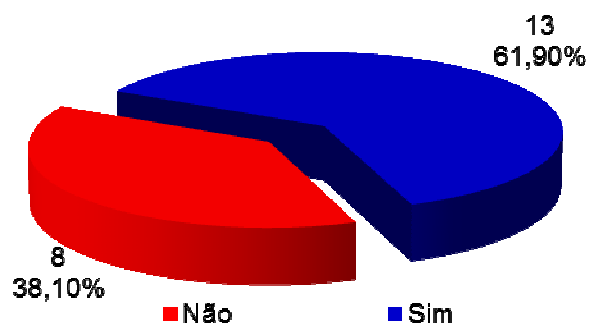
A maior parte das entidades associativas, 76,19%, não possui ou não tem desenvolvido programas de educação financeira ou previdenciária para seus associados.

### 3.3.6 A entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

Podemos ver pelo gráfico que 38,10% dos respondentes não conhecem a diferença entre a previdência complementar aberta e a fechada.

Importante destacar que 50% daqueles que dizem conhecer a diferença entre a previdência aberta e fechada declararam não conhecer a possibilidade de criar um plano exclusivo aos seus associados. Observando os resultados do item 3.3.4, conclui-se, mais uma vez, que o nível de conhecimento real das entidades associativas é menor do que aquele declarado na autoavaliação.

**Gráfico 18:** Conhecimento da diferença entre previdência complementar aberta e fechada

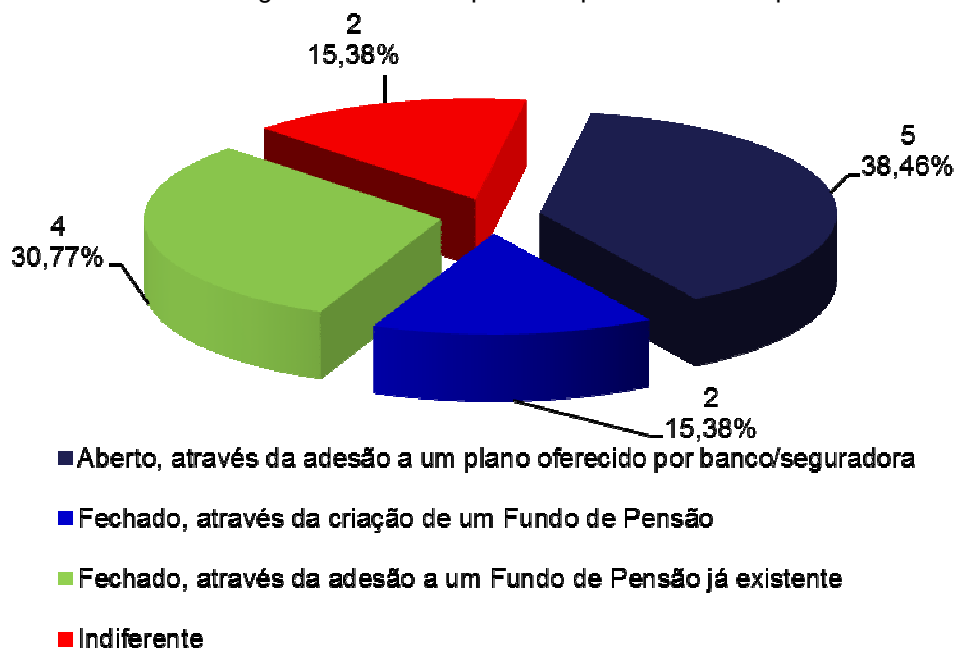


Fonte: GAMA

3.3.6.1 Qual segmento de previdência complementar a entidade considera mais adequado à sua realidade? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior)

Diferentemente dos potenciais patrocinadores, os potenciais instituidores consideram o segmento fechado mais adequado ao seu perfil, sendo que 15,38% (duas entidades associativas neste caso) demonstram interesse em aderir através da criação de um Fundo de Pensão.

**Gráfico 19:** Segmento mais adequado de previdência complementar



Fonte: GAMA

Cumpramos ressaltar que uma das entidades associativas que demonstrou interesse em criar um Fundo de Pensão para oferta de plano de previdência aos seus associados não conta com a exigência mínima de mil associados, prevista na Resolução MPS/CGPC nº 12/2002.

### 3.3.7 A entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?

**Quadro 29:** Interesse em oferecer um plano de previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Não	12	57%
Sim	9	43%
Total	21	100%

Fonte: GAMA

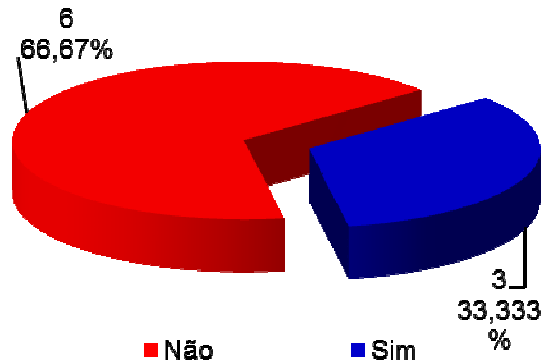
Menos da metade dos entrevistados possui interesse em oferecer um plano de previdência aos seus associados.

Dentre as nove entidades associativas que possuem interesse, cinco delas indicaram conhecer a diferença entre previdência complementar aberta e fechada, sendo que, destas, três acham mais adequada a previdência aberta e duas a fechada. Essa relação pode indicar que, ainda que entre os potenciais instituidores haja preferência pela previdência fechada, entre aquelas que têm efetivo interesse em oferecer plano de previdência essa preferência não prevalece.

#### 3.3.7.1 Já há pesquisas e estudos em andamento para tal?

Dentre as entidades associativas que possuem interesse em oferecer plano aos seus associados, somente um terço já iniciou estudo para implantar plano.

**Gráfico 20:** Pesquisas e estudos em andamento



Fonte: GAMA

**3.3.7.2** A entidade já ofereceu um plano de previdência complementar a seus associados e depois suspendeu esse benefício?

Somente metade das entidades associativas questionadas nessa pergunta registrou resposta, sendo que dessas, a totalidade informou que não chegou a oferecer plano.

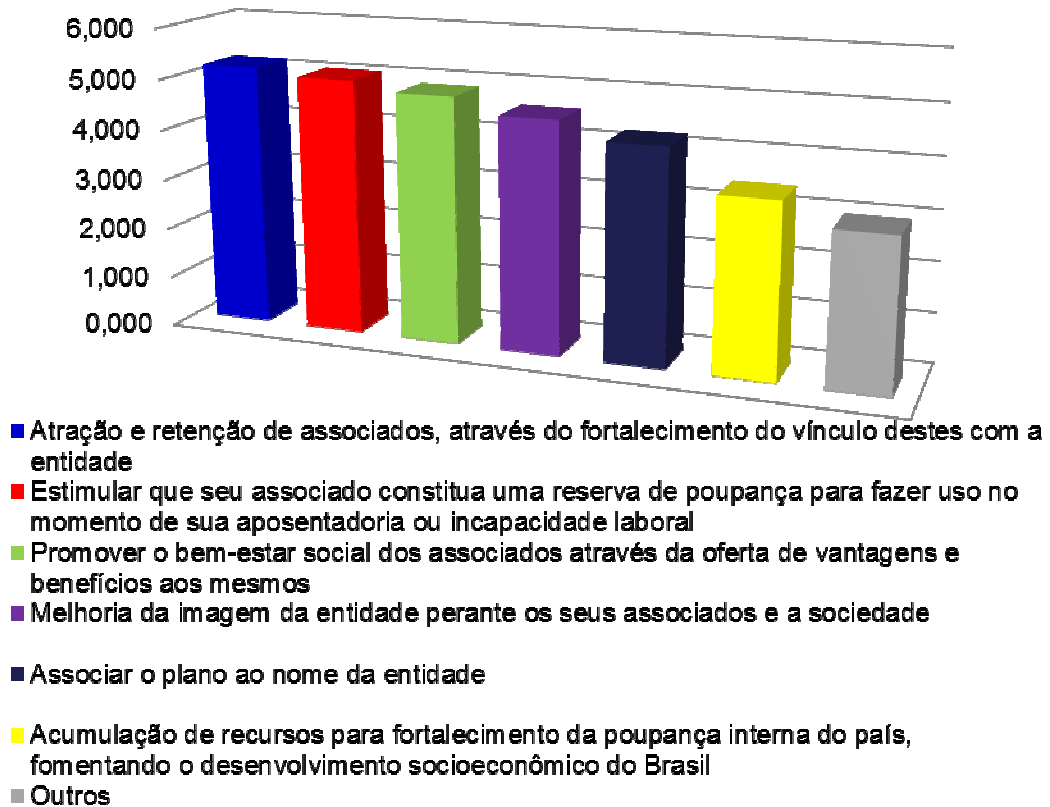
**Quadro 30:** Possuía um plano de previdência complementar e suspendeu esse benefício

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Não	6	50,00%
Sim	0	00,00%
Não respondeu	6	50,00%
Total	12	100,00%

Fonte: GAMA

**3.3.8** Quais seriam os atrativos que incentivariam a entidade a oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?

**Gráfico 21:** Atrativos que incentivariam as entidades a oferecer um plano de previdência complementar



Fonte: GAMA

Paralelamente ao observado em potenciais patrocinadores, em que a previdência apresenta-se como importante atrativo na política de atração e retenção de colaboradores, para os potenciais instituidores os atrativos mais relevantes são aqueles referentes à atração e retenção de associados.

Ressalta-se que as respostas dadas na opção “Outros” não foram suficientemente claras para se inferir resultados sobre estas.

### 3.3.9 Existem razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)



Foi questionado às entidades associativas as razões que impedem ou dificultam a implantação do plano, os fatores relativos ao custo, assim como no questionário para os potenciais patrocinadores, foram os mais citados.

Para os 17 potenciais instituidores que responderam essa questão, o desinteresse tanto por parte da entidade associativa quanto por parte dos associados foi fator citado por mais de 40% das entidades associativas, e nenhuma entidade associativa citou a imagem negativa da previdência como razão que dificulta ou impede a implantação de um plano de previdência.

**Quadro 31:** Razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Custos muito elevados para os associados	10	58,82%
Desinteresse por parte da entidade	8	47,06%
Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária)	7	41,18%
Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar	4	23,53%
Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades dos associados	4	23,53%
Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário	4	23,53%
Imagem negativa da previdência complementar	0	0,00%
Outros	4	23,53%

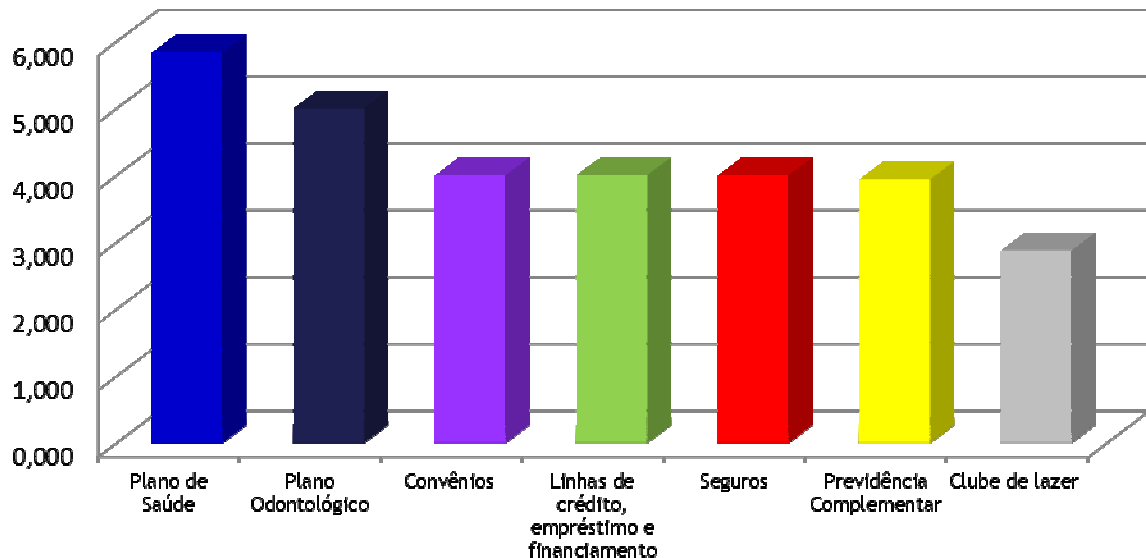
Fonte: GAMA

### **3.3.10 O que a entidade considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus associados? (enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)**

Assim como para os potenciais patrocinadores, benefícios relativos à saúde são considerados mais importantes que a previdência complementar, sendo que somente o benefício de clube de lazer ficou em uma colocação inferior no ranking. Contudo, verifica-se, nas médias e nos números de respondentes em cada resposta,

que, em parte da amostra, a previdência complementar foi tão bem colocada em ordem de importância quanto os convênios, as linhas de crédito ou os seguros.

**Gráfico 22:** Distribuição dos benefícios considerados mais importantes pelas entidades



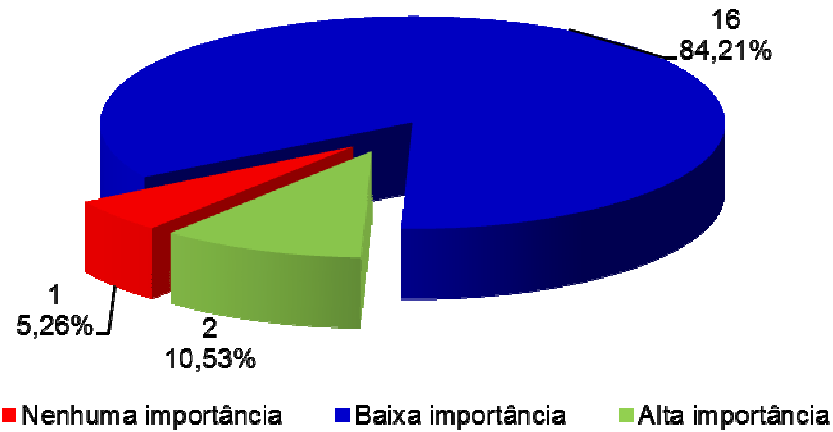
Fonte: GAMA

### 3.3.11 Qual o nível de importância que a entidade atribui à previdência complementar, enquanto um benefício que pode ser oferecido aos seus associados?

Somente 10,53% das entidades associativas respondentes atribuem alta importância à previdência como benefício a ser oferecido aos associados.

Dentre aqueles que possuem interesse em oferecer plano de previdência, 89% deles classificam como de baixa importância o benefício de previdência.

**Gráfico 23:** Nível de importância da previdência complementar atribuído pelas entidades



Fonte: GAMA

### 3.3.12 Já houve solicitação dos associados para adoção de previdência complementar?

Assim como para os potenciais patrocinadores, mais de 60% das entidades associativas declararam não ter havido solicitação dos associados para a adoção da previdência complementar.

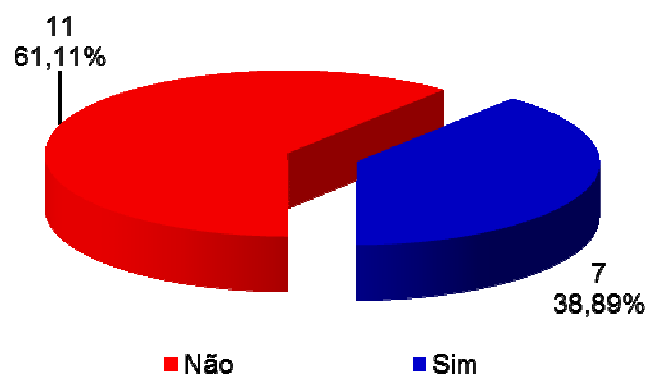
**Quadro 32:** Ocorrência de solicitação pelos associados para adoção de previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Não	13	61,90%
Sim	8	38,10%
Total	21	100,00%

Fonte: GAMA

### 3.3.13 Conhece experiências de outras entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus associados?

**Gráfico 24:** Conhecimento de outras entidades que oferecem previdência complementar



Fonte: GAMA

Ao contrário dos potenciais patrocinadores, em que mais da metade dos entrevistados conheciam experiência de outras empresas, 61% das associações não conhecem experiência de outras entidades associativas.

#### 3.3.13.1 De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa? (no caso de ter respondido “sim” ao questionamento anterior)

**Quadro 33:** Avaliação quanto a experiência de outras entidades que oferecem previdência complementar

RESPOSTAS	RESPONDENTES	%
Positiva	7	100%
Negativa	0	0%

Fonte: GAMA

Todas as entidades associativas que declararam possuir conhecimento da experiência de outras organizações descreveram tal experiência como positiva, o que contribui para a imagem do sistema, que, consoante à resposta dada no subitem 3.3.9, não foi tida como negativa por nenhum dos respondentes.

### 3.3.14 Outras análises

Neste subitem, realizaram-se cruzamentos entre perguntas para que se obtivesse um maior aprofundamento.

#### 3.3.14.1 Razões que dificultam x nível de conhecimento

**Quadro 34:** Relação entre as razões que dificultam ou impedem a oferta de um plano e o nível de conhecimento em previdência complementar

Razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar	Como a entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar		
	Baixo	Médio	Alto
Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária)	50,00%	30,75%	0,00%

Fonte: GAMA

Assim como o observado entre os potenciais patrocinadores, observa-se que o desinteresse dos associados na previdência complementar é mais citado entre as entidades associativas que declararam baixo nível de conhecimento. Tal conclusão pode significar que o desinteresse dos associados desestimula a busca por conhecimento em previdência complementar por parte das entidades associativas.

Outros cruzamentos feitos entre as razões que dificultam ou impedem a oferta de previdência complementar e o grau de conhecimento das empresas não inovaram em relação às análises já feitas e, por isso, não foram evidenciados.

## 4 CONCLUSÕES

O presente Relatório, construído com base nos resultados encontrados nos formulários de pesquisa aplicados aos potenciais patrocinadores e aos potenciais instituidores, foi constituído por 53 questionários respondidos, considerados válidos, com o objetivo de identificar as razões de não adesão ao regime de previdência complementar e quais seriam os eventuais atrativos que incentivaríamos a sua adesão.

Observou-se que, dentre as empresas e entidades associativas questionadas, foi declarado interesse em aderir ao regime de previdência complementar por menos da metade dos entrevistados. Além disso, entre as 53 organizações respondentes, apenas 15 já realizaram ou estão realizando algum estudo para implantação de um plano de previdência privada.

Além do interesse, pode-se inferir que o nível de conhecimento em previdência complementar é menor do que aquele declarado na autoavaliação realizada pelas respondentes. Ainda que não tenha sido objeto de análise nessa pesquisa, foi possível identificar relativa falta de conhecimento entre as organizações observando-se o conjunto de perguntas, tais como o conhecimento sobre vantagens, sobre diferença entre entidades abertas e fechadas, sobre possibilidade de criar plano associativo e até mesmo o percentual de empresas que já realizaram estudos de implantação de plano. Sendo assim, consideramos que existe um descolamento entre o nível de conhecimento informado *versus* o efetivo nível de conhecimento detido pelos potenciais patrocinadores e instituidores.

O baixo interesse e o descolamento no nível de conhecimento sobre o sistema de previdência complementar parecem ter sido determinantes na análise dos aspectos mais específicos, como a influência dos normativos e a avaliação dos processos e rotinas inerentes ao regime.

Relativamente ao regime da previdência complementar, e aqui pôde-se concluir também sobre o impacto das preocupações com a retirada de patrocínio, observou-se entre os potenciais patrocinadores baixa preocupação quanto à influência desses aspectos como dificuldades ou impeditivos para implantação de um plano de previdência privada. Além disso, foi relevante observar que o risco jurídico, mesmo que possa ser entendido como mais amplo do que a aplicação da legislação restrita ao regime de previdência complementar, foi classificado como um dos que possuem menor impacto e preocupação das empresas.

Outro objeto de análise desse relatório envolveu a preferência entre modalidades de plano. Inicialmente, há clara predileção pela previdência complementar aberta, em detrimento da previdência complementar fechada. Para os interessados em implantar um plano em entidade aberta, observou-se que há preferência quanto ao plano gerador de benefício livre (PGBL), que pode estar vinculado aos incentivos tributários em detrimento das outras opções. Diante da baixa representatividade entre os optantes pelo segmento fechado da previdência complementar, não foi possível concluir sobre preferência de modalidades de plano neste segmento.

Análise importante, observada dentre o conjunto de questionamentos sobre atrativos e dificuldades da previdência complementar, é quanto à necessidade de oferta de incentivos fiscais e trabalhistas. Quando encarados como um atrativo para adesão ao sistema, os incentivos fiscais e trabalhistas aparecem em segundo plano, atrás de questões relacionadas à política de recursos humanos. Por outro lado, a falta de incentivos fiscais e trabalhistas figura com mais de 70% de indicação pelos potenciais patrocinadores como razão que dificulta ou impede a oferta de um plano de previdência complementar.

Esses resultados levam ao entendimento de que os incentivos fiscais e trabalhistas disponíveis atualmente não são suficientes para que as empresas os encarem como um atrativo importante na decisão de oferecer um plano, e adicionalmente, veem a falta de maiores incentivos como fator preponderante na

decisão de não ingressar no sistema de previdência privada. Portanto, conclui-se que há necessidade de oferecer incentivos fiscais e trabalhistas.

Acerca de custos, observou-se que se trata de fator relevante de dificuldade para o ingresso de novas empresas ao regime. Foi possível identificar que o custo de patrocinar um plano é o que impacta na decisão das empresas, já que foram citadas questões de orçamento e a falta de incentivos trabalhistas. Tendo em vista que a questão relativa a custos foi tratada de maneira abrangente ao longo do questionário, dado o nível de conhecimento que os respondentes possuem sobre o tema, não foi possível identificar qual a influência que os custos administrativos e dos prestadores de serviços possuem na totalidade dos custos inerentes ao patrocínio ou à instituição de um plano de previdência complementar.

Por fim, conclusão importante no resultado da pesquisa versa sobre a evidente necessidade de uma política de divulgação e fomento da previdência complementar. Há relação direta entre o nível de conhecimento das organizações e o interesse demonstrado em patrocinar/instituir um plano de previdência. Assim, verifica-se que existe espaço para implantação de programas de educação financeira e previdenciária e esses programas mostram-se, de acordo com os resultados obtidos nessa pesquisa, como ferramentas importantes para ampliação da previdência complementar, funcionando como porta de entrada para novos patrocinadores e instituidores.



## ANEXO I

### Questionário 4 – Potenciais Patrocinadores

#### **Qualificação do respondente da pesquisa:**

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. A sua empresa já oferece um plano de previdência complementar para seus empregados?
  - a) Sim, a empresa oferece um plano de previdência complementar aberta, mantido por um banco ou seguradora (Entidade Aberta de Previdência Complementar – EAPC); *(direciona a empresa para o Questionário 3 - Atuais Patrocinadores de EAPC)*
  - b) Sim, a empresa oferece um plano de previdência complementar fechada, mantido por um Fundo de Pensão (Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC); *(direciona a empresa para o Questionário 1 - Atuais Patrocinadores de EFPC)*
  - c) Não. *(prosegue no questionário 4)*
  
2. Qual a origem da matriz da empresa?
  - a) Nacional;
  - b) Estrangeira.
  
3. A empresa é multinacional?
  - a) Sim;
  - b) Não.
  
4. Como a empresa qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?
  - a) Desconhece;
  - b) Baixo;
  - c) Médio;
  - d) Alto.

5. A empresa conhece as vantagens para si e para seus empregados em oferecer um plano de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

5.1. A empresa já realizou pesquisas e estudos para oferecer planos de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

6. A empresa conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

- a) Sim;
- b) Não.

6.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento anterior)* Qual segmento de previdência complementar a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora;
- b) Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão;
- c) Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente;
- d) Indiferente.

Justifique sua resposta.

6.2. *(no caso de ter respondido "a" ao questionamento anterior)* Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) PGBL – Plano Gerador de Benefício Livre;
- b) VGBL - Vida Gerador de Benefício Livre;
- c) Indiferente ou desconhece.

6.3. *(no caso de ter respondido "b" ou "c" ao questionamento anterior)* Qual dos tipos de plano a seguir a empresa considera mais adequado ao seu perfil?

- a) BD – Benefício Definido;
- b) CD – Contribuição Definida;
- c) CV – Contribuição Variável;
- d) Indiferente ou desconhece.

7. A empresa conhece experiências de outras organizações que oferecem planos de previdência complementar a seus empregados?

- a) Sim;
- b) Não.

7.1. *(no caso de ter respondido “Sim” ao questionamento anterior)* De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa?

- a) Positiva. Justifique:
- b) Negativa. Justifique:

8. Quais seriam os atrativos que incentivariam a empresa a oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados? (numere os critérios a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) Associar o nome do plano ao nome da empresa;
- b) Atração de novos empregados;
- c) Diferencial competitivo em relação a outras empresas do setor;
- d) Incentivos fiscais;
- e) Melhoria da imagem da empresa perante a sociedade;
- f) Preocupação da empresa com o futuro dos seus empregados;
- g) Valorização e retenção do corpo funcional;
- h) Outros. Especificar:

9. Existem razões que dificultam ou impedem que a empresa ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos muito elevados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos empregados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte da empresa;
- e) Regime disciplinar repressivo (Penalidades administrativas);
- f) Falta de orçamento para criação/manutenção do plano;
- g) Falta de incentivos em relação aos encargos trabalhistas;
- h) Falta de incentivos tributários;
- i) Imagem negativa da previdência complementar;
- j) Incertezas sobre o rumo da empresa e/ou da economia;
- k) Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades da empresa;
- l) Preocupações com os impactos nos resultados financeiros da empresa;
- m) Preocupação com as dificuldades futuras e com a imagem da empresa, caso eventualmente haja necessidade de deixar de oferecer a previdência complementar;
- n) Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário;
- o) Outros. Qual?

10. O que a empresa considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus empregados? (Enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)
- a) Auxílio Educação (bolsas de estudo, cursos de idioma e equivalentes);
  - b) Assistência à Saúde para os empregados (medicina em grupo, plano de saúde, plano odontológico e equivalentes);
  - c) Previdência Complementar.
  - d) Programas de remuneração variável (participação nos lucros, *stock options*, 14º salário e equivalentes);
  - e) Seguro de Vida em grupo;
11. Já houve solicitação dos empregados ou do sindicato da categoria para a implementação de previdência complementar?
- a) Sim;
  - b) Não.
12. A empresa possui preocupação com os riscos inerentes ao patrocínio de um plano de previdência? Numere os riscos elencados a seguir por ordem de relevância ao questionado, sendo **1** o mais relevante.
- a) Risco Financeiro, relativo aos negócios da empresa patrocinadora e seus possíveis impactos no(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
  - b) Risco de Imagem, relativo ao patrimônio intangível (imagem, reputação, confiança), no que se refere à possibilidade de perdas decorrentes da vinculação da imagem da empresa a do(s) plano(s) de previdência patrocinado(s);
  - c) Risco Judicial, inerente aos eventuais litígios aos quais a empresa patrocinadora pode ser submetida em decorrência do patrocínio realizado;
  - d) Risco de Mercado, inerente às aplicações realizadas pelo plano de previdência e as possíveis perdas advindas destas;
13. A adesão automática de empregados ao plano de previdência complementar oferecido pelas empresas é uma prática comum em alguns países. Nesse tipo de sistema, o empregado é inscrito automaticamente no plano, sendo-lhe concedido prazo para manifestar sua discordância. A sua empresa acredita que a adesão automática pode aumentar o número de participantes ao plano de previdência?
- a) Sim;
  - b) Não;
  - c) Indiferente.
14. A sua empresa acredita que a adesão automática de empregados é uma medida positiva para a empresa e para seus empregados?

- a) Sim, para a empresa e para os empregados;
- b) Sim, para a empresa somente;
- c) Sim, para os empregados somente;
- d) Não;
- e) Indiferente.

15. A empresa possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus empregados?

- a) Sim, acessível a todos os empregados;
- b) Sim, apenas a determinados segmentos da empresa (gerentes e diretores, por exemplo)
- c) Não.

## ANEXO II

### Questionário 5 – Potenciais Instituidores

#### **Qualificação do respondente da pesquisa:**

Nome Completo:

Cargo:

Telefone para contato:

E-mail:

1. A sua entidade representativa de classe já oferece um plano de previdência complementar para seus associados?

a) Sim, oferecemos um plano de previdência complementar aberta, mantido por um banco ou seguradora (Entidade Aberta de Previdência Complementar – EAPC);  
*(direciona para o Questionário 2 - Atuais Instituidores)*

b) Sim, oferecemos um plano de previdência complementar fechada, mantido por um Fundo de Pensão (Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC);  
*(direciona para o Questionário 2 - Atuais Instituidores)*

c) Não. *(prosegue no questionário 5)*

2. Há quanto tempo a sua entidade é cadastrada regularmente como pessoa jurídica?

3. Quantos associados a entidade possui?

4. A entidade conhece a existência da possibilidade de criar um plano de previdência exclusivo para seus associados?

a) Sim;

b) Não.

5. Como a entidade qualifica seu nível de conhecimento em previdência complementar?

a) Desconhece;

b) Baixo;

c) Médio;

d) Alto.

6. A entidade tem desenvolvido programas de educação financeira e previdenciária aos associados?

- a) Sim;
- b) Não.

7. A entidade conhece a diferença entre previdência complementar aberta e fechada?

- a) Sim;
- b) Não.

7.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento anterior)* Qual segmento de previdência complementar a entidade considera mais adequado à sua realidade?

- a) Aberto, através da adesão a um plano oferecido por banco/seguradora;
- b) Fechado, através da criação de um Fundo de Pensão;
- c) Fechado, através da adesão a um Fundo de Pensão já existente;
- d) Indiferente.

Justifique a resposta.

8. A entidade possui interesse em oferecer um plano de previdência complementar a seus associados?

- a) Sim;
- b) Não.

8.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento 8)* Já há pesquisas e estudos em andamento para tal?

- a) Sim;
- b) Não.

8.2. *(no caso de ter respondido "Não" ao questionamento 8)* A entidade já ofereceu um plano de previdência complementar a seus associados e depois suspendeu esse benefício?

- a) Sim. Por quê?
- b) Não.

9. Quais seriam os atrativos que incentivariam a entidade a oferecer um plano de previdência complementar a seus associados? (numere os critérios a seguir em ordem de relevância ao questionado, sendo 1 o mais relevante)

- a) Acumulação de recursos para fortalecimento da poupança interna do país, fomentando o desenvolvimento socioeconômico do Brasil;
- b) Atração e retenção de associados, através do fortalecimento do vínculo destes com a entidade;
- c) Associar o plano ao nome da entidade;
- d) Estimular que seu associado constitua uma reserva de poupança para fazer uso no momento de sua aposentadoria ou incapacidade laboral;
- e) Melhoria da imagem da entidade perante os seus associados e a sociedade;
- f) Promover o bem-estar social dos associados através da oferta de vantagens e benefícios aos mesmos;
- g) Outros. Especificar:

10. Existem razões que dificultam ou impedem que a entidade ofereça um plano de previdência complementar? (marque quantas forem aplicáveis)

- a) Custos muito elevados para os associados;
- b) Desconhecimento e/ou dificuldade em obter informação sobre previdência complementar;
- c) Desinteresse por parte dos associados (ausência de cultura previdenciária);
- d) Desinteresse por parte da entidade;
- e) Imagem negativa da previdência complementar;
- f) Inadequação dos produtos disponíveis no mercado ante as necessidades dos associados;
- g) Receio em não ser possível rescindir o contrato previdencial, caso necessário;
- h) Outros. Qual?

11. O que a entidade considera como benefícios mais importantes a serem oferecidos aos seus associados? (Enumere por ordem de importância, sendo 1 o mais relevante)

- a) Plano de Saúde;
- b) Plano Odontológico;
- c) Previdência Complementar;
- d) Clube de lazer (sede social);
- e) Convênios (clubes de desconto, programas de fidelidade, etc.)
- f) Linhas de crédito, empréstimo e financiamento;
- g) Seguros.

12. Qual o nível de importância que a entidade atribui à previdência complementar, enquanto um benefício que pode ser oferecido aos seus associados?



- a) Nenhuma importância;
- b) Baixa importância;
- c) Média importância;
- d) Alta importância.

13. Já houve solicitação dos associados para adoção de previdência complementar?

- a) Sim;
- b) Não.

14. Conhece experiências de outras entidades que oferecem planos de previdência complementar a seus associados?

- a) Sim;
- b) Não.

14.1. *(no caso de ter respondido "Sim" ao questionamento anterior)* De modo geral, considera tal experiência como positiva ou negativa?

- a) Positiva.
- b) Negativa.

Justifique a resposta: